Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 1977 de 2009

GRUPO DE FUNCIONARIOS DE ANCAP

Reestructura
ver exposición

FEDERACIÓN URUGUAYA DE LA SALUD (FUS)

Despido de tres funcionarios en la ciudad de Minas
ver exposición

FEDERACIÓN DE OBREROS INDUSTRIA DE LA CARNE (FOICA)

Frigorífico Canelones
ver exposición

CONFEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES DE FUNCIONARIOS DEL ESTADO (COFE)

Convenio salarial (acta complementaria)
ver exposición

METALÚRGICA SOMIL S.A.

Ocupación
ver exposición

UNTMRA

Sindicato de SOMIL S.A.
ver exposición

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 2 de abril de 2009

(Sin corregir)

PRESIDEN: Señora Representante Ivonne Passada y señor Representante Jorge Pozzi (ad hoc).

MIEMBROS: Señores Representantes Juan José Bentancor, Tabaré Hackenbruch Legnani y Pablo Iturralde Viñas.

DELEGADO DE SECTOR: Señor Representante Edison Arrarte.

INVITADOS: Por ANCAP, señora Aída Ferreira, señores Walter Romano, Milton Moraz, Gonzalo Miranda y doctor Raúl Williman, asesor.

Por FUS, señora Estela Rocha, y señores Francisco Amorena y Nicolás Francisco.

Por FOICA, señores Pedro Iglesias, Presidente; Pablo Berdías; Alejandro Abergo; Jorge Taborda, Secretario del Interior del PIT-CNT, y Adolfo Becerra, asesor.

Por COFE, señores Luigi Bazzano, Bismark Larrosa y Leonel Rebelese.

Por Metalúrgica SOMIL S.A., señores Ernesto Soler, accionista; Marcelo Fianza, Gerente General, y Luis Radmilovich, Gerente de Recursos Humanos.

Por UNTMRA, sindicato SOMIL S.A., señores Alejandro Martín, Diego Gorosito, Carlos Pagella, Juan Murchio y Gerardo Lorenzo.

SEÑORA PRESIDENTA (Passada).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación de funcionarios de ANCAP, integrada por el doctor Juan Raúl Williman, la señora Aída Ferreira y los señores Walter Romano, Milton Moraz y Gonzalo Miranda.

La Comisión de Legislación del Trabajo recibe a esta delegación por un planteamiento que realizaron al entonces Presidente, señor Diputado Hackenbruch Legnani, relativo a una afectación por una situación laboral en la Administración.

SEÑOR WILLIMAN.- En los aspectos generales, primero quiero destacar que los funcionarios que hoy están aquí no representan a todos los que se encuentran en esta situación; son muchos más. Hay un problema físico y de horarios, por lo que no todos pudieron concurrir.

Los reclamos por esta situación, por lo menos, superaban los mil, de acuerdo con los datos que tenemos.

He llevado adelante un montón de esos reclamos, al igual que lo hicieron otros profesionales y la Federación. Digo esto para marcar, desde el inicio, que se trata de una situación que afecta a gran número de funcionarios, sobre todo si tenemos en cuenta que antes de la reestructura había 1.800 funcionarios aproximadamente y que el 50% se siente afectado por dicha reestructura.

En términos generales, el problema es el Acto Administrativo Nº 1212/12/08, de 29 de diciembre de 2008, que dispone la reestructura organizativa del organismo ANCAP.

Lo primero que vale la pena plantear es que ninguno de los funcionarios que está aquí, ni ninguno de los otros que reclaman, nunca cuestionaron la potestad discrecional de la Administración de efectuar una reestructura y, por ende, de modificar lo establecido respecto a los escalafones. Esa potestad nadie la desconoce y se entiende de lógica que la Administración puede hacer una modificación de los escalafones de los funcionarios; de hecho, así está reconocido y ese no es el problema.

El problema es que, como bien dice el Tribunal de lo Contencioso Administrativo en muchas oportunidades, esa reestructura organizativa y escalafonaria no debería afectar derechos adquiridos por los funcionarios con anterioridad a la reforma. Por lo tanto, es bueno que quede claro que no se cuestiona la reestructura del Ente respecto a mejorar los servicios, pero sí se cuestiona que dicha reestructura lesiona los derechos de los funcionarios, sobre todo de los más antiguos. Ese es el problema y lo que aquí se viene a plantear.

¿Qué es lo que se lesiona? Fundamentalmente, un derecho subjetivo, harto conocido, como el derecho a la carrera administrativa y derecho al cargo. No vale la pena repetir aquí los artículos 60 y 61 de la Constitución de la República, pero sí mencionar que el derecho de hacer de la carrera administrativa la profesión de uno a lo largo de toda su vida, el derecho a ascender, el derecho a ocupar el cargo que presupuestalmente corresponde y el derecho a cumplir las funciones que ese cargo implica se ven violentados en este Acto Administrativo que dispone la reestructura. Básicamente es a eso a lo que apuntamos.

¿Por qué? Porque lo que la reestructura termina haciendo con estos funcionarios es borrar de un plumazo su historia funcional. Es decir, toda su evolución en su carrera administrativa queda borrada a partir de una nueva reestructura. ¿Por qué? Porque la reestructura se hace a partir de una cuenta aritmética para establecer los nuevos escalafones.

Más adelante voy a leer algunos pasajes de los fundamentos de la reestructura, pero antes quiero decir que, básicamente, desconoce el pasado y los antecedentes administrativos de los funcionarios. Y a partir de una cuenta aritmética reitero determinan el nuevo escalafón.

Una aclaración fundamental es que es cierto que en la mayoría de los casos la reestructura atendió a que no hubiera diferencias salariales, pero supongo que es más que evidente que la lesión, en este caso, no tiene que ver con la remuneración que se perciba en este momento, más allá de algunas excepciones, sino con este derecho a la carrera administrativa, con este derecho a la carrera funcional.

¿Por qué la reestructura hace esto? Porque el Acto administrativo tiene efecto retroactivo y entonces regula todas las actuaciones hacia delante y hacia atrás; por eso es que desconoce el pasado de los funcionarios y desconoce su carrera administrativa hasta el momento. Ahora son consecuencia de una cuenta aritmética que los ubica en nuevos escalafones determinados por la reestructura.

Por ejemplo, en el boletín informativo de ANCAP de Recursos Humanos, de 5 de marzo de 2009, la Administración reconoce que se encuentra en un período de transición, hasta el año 2013 y dice claramente que no exigirá requisitos de formación necesarios para incorporarse a los distintos puestos; estamos hablando de formación académica, experiencia, etcétera. Además, reconoce lo que parece más grave que la posición a la cual fue asignado cada funcionario en la carrera horizontal fue determinada aritméticamente. Seguidamente dice que no se obedece a su experiencia, a sus méritos ni a su carrera administrativa. Por lo tanto, nosotros no estamos diciendo que los funcionarios se sienten afectados porque no fueron tomados en cuenta y hay un criterio dispar, o que la Administración cree que fueron tomados en cuenta y los funcionarios consideran que no fue así. En realidad, la Administración reconoce que la nueva escala escalafonaria no obedece a méritos, experiencia ni antecedentes, sino a otra cosa. Entonces, es expresa la intencionalidad de la Administración en cuanto a reestructurar su organigrama sin tomar en cuenta estos antecedentes. Pero lo que sucede cuando no se toman en cuenta estos antecedentes y se hace una operación aritmética es que se generan las injusticias que hacen que, por ejemplo, más de mil funcionarios reclamen por la situación. ¿Por qué? Porque alguien puede ocupar un cargo muy inferior al que puede desempeñar por su preparación y otro funcionario puede ocupar una gerencia, cargo para el que, en realidad, no está preparado. Como dije, se trata, simplemente, de una operación aritmética, entonces, las personas van a quedar con cargos y realizar tareas muy inferiores para los que están preparados. De hecho, en muchos casos el resto de la delegación los puede comentar los funcionarios quedan sin tareas que cumplir, porque están preparados para una cosa pero el nuevo cargo que deben desempeñar implica realizar una tarea distinta. De esa manera terminarán realizando tareas que no coinciden con el nuevo cargo escalafonario ni con el anterior, ni respeta su formación.

Por otro lado, por esta misma razón, en determinadas gerencias quedan personas que no revisten los requisitos básicos. Cabe destacar que se supone que el funcionario es un colaborador para el fin público que cumple el organismo. Entonces, no es menor que no se tomen en cuenta los antecedentes de los funcionarios y se llegue a esta particularidad.

Es cierto vale la pena aclararlo que los funcionarios que están aquí, y muchos otros, utilizaron los mecanismos jurídicos para recurrir este acto administrativo. Eso es verdad; antes de que lo planteen lo adelanto: ellos interpusieron recursos administrativos. Pero ustedes deben estar al tanto, al igual que nosotros, de la eficacia jurídica de los recursos: no tienen efecto suspensivo, la Administración tiene ciento cincuenta días para decidir, y si no se hace lugar a los recursos, terminan en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, con un proceso de, nunca menos, cuatro años, para recién en ese tiempo ver qué pasa con el reclamo. Entonces, no estamos aquí porque no haya otros mecanismos, sino porque los mecanismos jurídicos son por demás inertes para estos casos de urgencia. Se debe tener en cuenta que los funcionarios día a día van a vivir esta situación hasta que se encuentre una solución, aunque sea, por lo menos, parcial

Básicamente, el planteo general hace referencia a la legitimidad de la reestructura, no en cuento a la reestructura en sí, que es evidente que se puede hacer, sino en cuanto a que, en definitiva, está lesionando derechos subjetivos básicos, consagrados en la Constitución, de los funcionarios que están presentes y de otros tantos que han reclamado, principalmente, por su carrera administrativa y sus antecedentes. Además, fuera de lo particular de cada caso, debemos tener en cuenta cómo se terminó reestructurando el ente en sus puestos jerárquicos a partir de esta operación aritmética que determinó el nuevo escalafón de cada uno de los funcionarios que está aquí y de los otros que han reclamado.

SEÑOR ARRARTE.- Quisiera saber a qué se refiere el doctor Williman cuando habla de operación aritmética. Me gustaría que pusiera algún ejemplo.

Además, lo he escuchado con atención el doctor Williman se está refiriendo a una reestructura que me parece que tiene como tema central voy a utilizar las palabras que se me presentan en este momento una arbitrariedad importante.

SEÑOR BENTANCOR.- En general nosotros estamos acostumbrados a ver procesos de reestructura y nos gustan más los que no son unilaterales. Este tipo de procesos, generalmente, se discuten. En este caso, quisiera saber si el sindicato, la Federación ANCAP, discutió con la Administración dicha reestructura.

Por otro lado, el doctor Williman hizo referencia a lo aritmético y tengo la misma duda que el compañero que me precedió en el uso de la palabra. Entonces, me gustaría saber si ustedes están hablando de puntajes de referencia. Hago esta consulta porque en alguna oportunidad me tocó participar en ANCAP en alguna evaluación de funciones así se llamaba en esa época, pero tuvo varios nombres y, generalmente, se trabajaba por puntajes, los que respondían a criterios. Luego, obviamente, el funcionario recibía dicho puntaje, pero no era arbitrario, sino que tenía que ver con una serie de itemes que se tenían en cuenta. Es de destacar que esto, generalmente, tiene dificultades de implementación. Son dos dudas que suman a las que había planteado el compañero.

SEÑOR ROMANO.- Antes, quiero aclarar que fuera de ANCAP me dedico a hacer reestructuras. O sea que un poco puedo hablar sobre esto, aunque no creo tener la verdad de todo.

Cuando se hace una reestructura, lo primero que hace la persona encargada es ver en cada lugar de trabajo qué hace, cómo lo hace, si tiene personal a cargo, etcétera. A veces, se tienen entrevistas de una hora a tres horas, y se reiteran. Acá ningún funcionario de la Administración fue visitado por una persona de las que realizaron la reestructura.

Además, se tomó la reestructura de otro país; la introdujeron en ANCAP y dijeron: "Esta es la reestructura de ANCAP". El gremio está enterado del tema porque participó. También puedo decirles que hubo un plebiscito que organizó el gremio y salió negativo a la reestructura, pidiendo al Directorio que dejara para atrás la reestructura. El Directorio dijo: "No, seguimos con la reestructura. No va a haber otra reestructura. Es esto o nada, y nosotros queremos que sea esto". Cuando hay un plebiscito, siempre hay que respetar lo que dice la mayoría de los afiliados.

Quiero aclarar que fui afiliado y dirigente gremial de ANCAP en el año 1985 y, en este momento, ya no estoy afiliado a la Federación de ANCAP. Pero siempre tuve como noción respetar los plebiscitos. En este caso, no se respetó.

Lo que está haciendo ANCAP es tecnocratizar la Administración lo que no veo mal, es decir, poner técnicos en muchos lados para elevar el nivel y llegar a un punto de excelencia. El tema está en que nunca se va a llegar a ese punto de excelencia por la sencilla razón de que la gente que pusieron en las Gerencias y en las Jefaturas de Departamento, que son de un nivel 16 hacia arriba, es discrecional del Directorio, y la mayoría no tiene primaria, o sí la tiene y son electricistas; o sea, es gente que no tiene títulos, estudios ni nada y manda a gente que es superior en un nivel educacional. Esto no quiere decir que estas personas no puedan llegar a tener un nivel superior y ejercer esas tareas. Pero, día a día, tal como está avanzando todo, se duda bastante. Además, hemos visto que la razón es nuestra teniendo en cuenta cómo está funcionando ANCAP en este momento. Es decir que estamos retrocediendo en lugar de avanzar. Este es uno de los puntos.

Por otra parte, muchos de los funcionarios han reclamado. Se nos ha dicho que habrá algunos concursos. Según nos ha dicho también, se integrarán tribunales para los concursos y a mí, como reclamante, no me lleva a tener la seguridad de que sean imparciales. ¿Por qué? Porque es un tribunal cuyo nivel educacional es inferior totalmente

a los cargos que se están reclamando. Un tribunal para mí o para alguno de los otros compañeros no puede estar integrado por una persona que apenas tenga primaria, cuando estoy reclamando un cargo de Jefatura o casi de Jefatura. Pienso que debe tener un mayor nivel para decir que esta persona sirve o no sirve para el cargo. Esto es lo que me ha pasado siempre en Facultad o en cualquier concurso: siempre he sido evaluado por gente superior y no por gente inferior. Este es otro de los temas.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- ¿Puede precisar lo del tribunal?

SEÑOR ROMANO.- Es la información respecto a que el tribunal que se integrará para aquellos que hicieron reclamos de cargos se hará con gente que solo tiene primaria, cuando la mayoría de los cargos son superiores; es decir, se está reclamando por cargos de supervisores y analistas. A eso me refiero. No sé si le queda claro.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Quiero saber cómo se designó ese tribunal y si es a través de una norma orgánica.

SEÑOR ROMANO.- No sabemos quién lo nombró

En cuanto a la aritmética sobre la reestructura, lo que se planteó fue que, hecha la reestructura, un trabajador que ganara $ 20.000 entre todas sus retribuciones iba a tener un nivel adecuado a lo que ganaba.

Yo voy a dar mi ejemplo, Walter Romano, aunque es lo mismo de muchos de los que estamos acá. Mi sueldo en la escala anterior era de $ 25.000 y era un cargo de adscripto, nivel 43. En la nueva reestructura, me pusieron en la escala nivel 9, como un administrativo, y entre paréntesis: sin base técnica, como decía al costadito del cargo. Según ese nivel, mi nuevo sueldo es de $ 18.000. Quiere decir que no se cumplió lo que se dijo en cuanto a que se iba a mantener la escala, sino que fuimos degradados. Aún es peor cuando vemos lo que son los sueldos en la parte de intranet de ANCAP. Tengo acá recibos de ANCAP vuelvo a aclarar que es dentro de intranet en los que el sueldo nominal figura rebajado lo que es grave al nuevo nivel. Más abajo, incluyen un ítem que es "diferencia por evaluación de funciones" que complementa lo que sería el sueldo que debería tener.

Entonces, estamos hablando de una rebaja salarial, lo que no puede existir. A uno no le pueden bajar el salario nominal. Ahora, cuando recibimos el recibo de ANCAP, nos encontramos con que no figura el ítem "diferencia de evaluación de funciones" y sí figura el sueldo nominal entero. Cuando empezamos a hacer las investigaciones, se pasaron la pelotita de una oficina a la otra; que la culpa la tiene fulano; que la culpa la tiene mengano. En mi caso, no sé qué es lo que está pasando al BPS; no sé en qué me va a afectar en el futuro que dentro de ANCAP una oficina tenga mi sueldo nominal rebajado.

SEÑOR BENTANCOR.- La pregunta parece obvia. Usted cobra su sueldo, recibe el recibo y en él dice: BPS tanto. Usted sigue pagando normalmente por el sueldo que cobraba. Independientemente de lo que las oficinas digan, como usted sabe, hay una historia laboral suya en el BPS que va a tener en cuenta los aportes que siga haciendo o no.

La pregunta es: ¿le han conservado realmente el salario que venía cobrando, más allá de lo que usted con todo derecho puede pensar hacia el futuro en cuanto a todo lo que lo puede perjudicar? Me gustaría que aclarara esta parte. Usted recibe su recibo como en la época en la que yo trabajaba en ANCAP, que es muy claro y dice: Esto va para tal cosa; esto va para tal otra. ¿Usted ha visto que ahí se ha modificado en algo? ¿Aporta por los $ 17.000 actuales, por $ 30.000 o por $ 25.000 que eran antes?

SEÑOR ROMANO.- Los aportes siguen siendo por el monto total. El tema está en que yo tenía un sueldo nominal de $ 25.000 y ahora tengo un sueldo nominal de $ 18.000. Ese es el problema.

(Murmullos)

—— En una de las oficinas de ANCAP tengo un sueldo nominal de $ 18.000; en la otra oficina de ANCAP tengo un sueldo nominal de $ 25.000. Es inentendible: ¿cómo en una misma Administración podemos tener dos sueldos nominales diferentes, por más que me digan: "Si suma los dos en el anterior, le da lo mismo que en el que lo tiene entero"?

SEÑOR WILLIMAN.- Quiero aclarar que lo que hizo la Administración fue una especie de ficción jurídica. En el escalafón, este funcionario quedó muy por debajo, ya que no es lo mismo ocupar un cargo en el escalafón técnico que ser apenas un administrativo, que es un nivel de ingreso. Entonces, ¿cómo hace la Administración para justificar la remuneración de alguien que pasó de un cargo técnico a un nivel de administrativo de ingreso? Aporta la diferencia por fuera y le complementa el sueldo.

Por eso decía al comienzo que el hecho de recibir lo mismo en la mano no va en desmedro de la lesión a la carrera administrativa, ya que pasó a ser un administrativo. En la ficción jurídica se le va a dar ese complemento por decirlo de alguna manera para que el funcionario reciba el mismo sueldo que tenía antes de la reestructura.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Antes que nada, pido disculpas por haber llegado tarde. Voy a formular algunas preguntas; capaz que alguna ya fue contestada.

Quisiera saber si esta reestructura fue realizada por funcionarios de ANCAP o por gente de fuera del organismo y si en ella participó la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Por otra parte, escuché que las Gerencias de área están ocupadas por gente no idónea que fue colocada en esos cargos políticamente. ¿Eso significa que a partir de ahora las Gerencias de área van a ser cargos de particular confianza o se van a ocupar según las decisiones del Directorio? ¿Antes de la reestructura eran cargos que se ocupaban por carrera administrativa?

En cuanto a lo que decía el doctor Williman, supongo que la Administración no quiso tocar los sueldos. Lo que ustedes plantean es que se lesionó la carrera administrativa; según entiendo, esa es la denuncia que están realizando.

SEÑORA FERREIRA.- No tenemos conocimiento de que en la reestructura haya intervenido alguien de la Oficina Nacional del Servicio Civil. Sabemos que fue una reestructura pedida por el Directorio en la que participó la consultora externa "Arthur D. Little".

También quiero aclarar que en ningún momento se consultó a los funcionarios; la consultora no nos entrevistó en ningún momento. En mi caso particular, cuando estuvo hecha la reestructura y se hicieron los perfiles de los cargos, mi Gerente actual me llamó y me dijo: "De estos dos cargos, ¿qué hago contigo? No sé qué hacer contigo, no sé dónde ponerte". Es más: en un momento, antes de publicarse y firmarse todo, quedé fuera del rol y la pregunta fue esa: "¿Qué hago contigo? ¿Dónde te pongo?".

En cuanto a las Gerencias de área, en nuestro caso particular, el Departamento de Relaciones Públicas depende del Directorio y los cargos los nombra el Directorio. Si nos vamos a regir por el perfil que hay en la nueva estructura tanto de Jefaturas como de Gerentes, debemos decir que nadie cumple con los requisitos porque ninguno tiene por nombrar algunas características idiomas, título universitario ni el tiempo requerido, que en las áreas es de cinco años como mínimo y en las Jefaturas y en las Gerencias un poco más. Existen otras especificaciones en este sentido; si quieren, les podemos dejar los perfiles de los nuevos cargos. Las demás Gerencias, en general, ahora las nombra el Directorio.

SEÑOR ROMANO.- Quiero aclarar que hay una resolución de ANCAP que establece que del nivel dieciséis hacia arriba los cargos son discrecionales del Directorio, o sea, son ocupados por personas que coloca el Directorio.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- ¿De cuándo es esa resolución?

SEÑOR ROMANO.- Es de diciembre de 2008. Agrego que todo esto se adecua a otra norma ya existente.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- ¿Se refiere a norma de la Rendición de Cuentas o a un Decreto de Presidencia?

SEÑOR WILLIMAN.- Se trata de una norma de la Rendición de Cuentas. La reestructura organizativa se basó en normas legales y constitucionales. La resolución que mencionamos hace referencia a la posibilidad de asignar las Jefaturas directamente a partir de determinado grado y se basa en una norma de origen legal presupuestal.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- No conozco la consultora que han mencionado. ¿Tiene algún antecedente en el país? ¿Hay algún Director conocido? ¿Son uruguayos?

SEÑOR ROMANO.- Lo único que sé es que la misma reestructura se realizó en otro país y se copió en Uruguay.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- ¿Quién dirige esa consultora?

SEÑOR ROMANO.- No tengo idea. Sinceramente, no tengo esa respuesta.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- ¿En qué país se hizo esa reestructura?

SEÑOR ROMANO.- Lo que nos dijeron fue que esta reestructura se había realizado en otro país y como dio resultados, en Uruguay tenía que darlos, sobre todo, en ANCAP.

SEÑOR BENTANCOR.- Voy a hacer una reflexión en voz alta: cuidado, porque creo que acá no hay nada nuevo. Yo trabajé treinta y tres años en ANCAP y, en general, las reestructuras se hacían a dedo y discrecionalmente. Estaba claro que había ciudadanos que tenían una enorme capacidad, habían llegado por mérito propio y conocían muchísimo su dependencia pero, evidentemente, había cargos de confianza. Todos los que trabajamos muchos años en ANCAP sabemos que, cuando cambiaban las Administraciones, algunos Gerentes quedaban y, otros, no. Y luego uno veía a Gerentes que se habían desempeñado en tareas muy importantes deambulando en los ascensores de ANCAP sin rumbo, al garete, al decir de la gente de mar. Estas personas seguían cobrando su sueldo porque no se les tocaba, pero no tenía funciones ya que la nueva Administración decía: "En tal lugar yo quiero tener a Fulano de Tal dado que es un cargo de características políticas, que sigue un criterio de administración que no es el que tenía precisamente el anterior"

Reitero: salvo excepciones, en general, la norma en ANCAP era esa. Los compañeros me podrán decir: "¡Más de lo mismo!". Puede ser. Entonces, no creo que en este tema se esté innovando demasiado sino que en general la cuestión siempre fue más o menos así.

Asimismo, digo que respeto muchísimo a Gerentes de ANCAP que tenían una enorme calificación y que siguieron trabajando por encima de todo. Para empezar, puedo mencionar a quien fuera Presidente de ANCAP, el señor Andrés Tierno, que fue Gerente General durante el período democrático anterior a 1971, durante toda la dictadura, durante el primer gobierno batllista y durante el primer gobierno blanco. Es decir que pudo sobrellevar sin problemas los azarosos tiempos políticos. Creo que él tenía un componente importante: era un hombre que conocía ANCAP; eso no lo puedo negar.

SEÑOR ARRARTE.- Quiero formular una pregunta al señor Romano que tal vez ya la contestó, pero a mí se me pasó. Usted dijo que cobraba $ 25.000 y ahora cobra $ 18.000; quisiera saber por cuál de los montos aporta.

SEÑOR ROMANO.- Aporto por $ 25.000, lo había aclarado al principio.

SEÑOR ARRARTE.- Sí, se me había escapado.

SEÑOR MORAZ.- El Diputado conoce mi trabajo y sabe quién soy.

Mi planteamiento es que, en base a esta reestructura, de ser un jefe de comercialización, actualmente, después de treinta y un años en el organismo, pasé a desempeñarme como auxiliar, como si recién ingresara ANCAP. No solo eso, sino que debido a esa reestructura se me ha quitado todo el trabajo, y yo no soy ningún gerente. Estoy todo el día mirando la pantalla, sin hacer absolutamente nada. A una persona hiperactiva, que además tiene un desarrollo y una experiencia laboral muy grande, solo se la utiliza para mecanismos de consulta. Debido a esto se le hace un daño moral a la persona muy grande, muy grave. No me refiero a más de lo mismo; yo estoy hablando del ahora. A la única persona que tenía capacidad y que además había sido instructor de un sistema contable que actualmente se utiliza en ANCAP, se la hizo a un lado, se le quitó el "password", se nombran tres o cuatro personas que no saben trabajar en ese sistema. Se buscan personas por todos lados, pero no se insiste conmigo.

Además, yo era representante del automovilismo en ANCAP. Levanté todo el automovilismo, lo mecanicé, hice que la promoción fuera valiosa, que fuera retornable. En cualquier otra carrera se lo saca y se dice: "Ahora va a ir Fulano de Tal, que hace seis días que está ahí sentado". Creo este es un daño grave que se le hace al funcionario. Esa es una situación que se está dando en estos momentos; me pasa a mí y le puede pasar a una cantidad de personas, y les puedo decir que uno se siente bastante mal. No se trata de un problema monetario, sino moral. Hay una identificación con ANCAP, uno quiere al organismo y desea trabajar. Yo les preguntaría a ustedes qué pasaría si estuvieran ocho horas sin hacer absolutamente nada. Es lo más triste que puede pasar.

Además, tengo un juicio contra ANCAP porque no se me pagaron horas extras entre los años 2002 y 2004. Yo tengo 1.739 horas para cobrar, y se me exigía que tomara esas horas a compensar. Se me exigía, lo cual era una coacción. Se están dando este tipo de situaciones que me involucran personalmente y por eso vengo y estoy aquí. Estoy pidiendo que el Parlamento me proteja, porque yo tengo necesidad de trabajar por una razón moral; ya no pecuniaria, sino moral.

Se puso el ejemplo del daño que se le podía hacer a un gerente que cobraba sumas exorbitantes y que quizás no le importara demasiado. En mi caso, sí me importa. Yo no puedo estar ocho horas sin hacer absolutamente nada. Y esto simplemente por un capricho, porque no hay otra persona que sepa desarrollarse en ese tema pero no insisten conmigo. He preguntado si esa situación se debe a mi honorabilidad. En caso de ser así, iniciaría un juicio por injurias. Pero no me dan las razones. No existen razones. Simplemente me tiran para un costado

La señora que está aquí con nosotros es experta en protocolo, ha hecho cursos en Venezuela, Estados Unidos y otros países, y se le puso a realizar el trabajo que yo hacía que, obviamente, no tiene absolutamente nada que ver con su preparación. Ella rechazaba su trabajo porque no era su especialización. Se discrepa con todas las condiciones naturales de la persona y se cae en un sistema que es articulado por una razón aritmética, no tiene mayor sentido. Nosotros estamos aquí, procurando que ustedes tomen conocimiento de la situación. Todo esto escapa a si se trata de algo discrecional o no. Es cierto que hay cosas que se hacían antes y también se hacen ahora, a pesar de que fueron criticadas por las personas que actualmente las están haciendo. Pero esto no era así; no lo era en lo que respecta al daño moral que se está haciendo ahora.

SEÑORA FERREIRA.- Voy a hacer un comentario a título personal.

Este año se cumplen veintinueve años de que trabajo en ANCAP. He trabajado en muchas secciones, incluyendo Directorio. He visto muchas cosas y sé que muchos lugares son cargos de confianza del Directorio. Eso yo no lo discuto. Lo que sí me duele y es un comentario totalmente personal es tener por encima a alguien con menor nivel académico que yo, y no poder hablar con un jefe o un gerente de igual a igual porque no me entiende de qué le hablo. Creo que esto va en desmedro de la Administración, de lo profesionales que podamos ser en nuestro trabajo, de la excelencia. Estamos buscando que la empresa salga adelante, pero no lo podemos lograr si las cabezas fallan. Yo no pretendo que me den a mí el cargo de gerente, y admito que siempre va a haber un cargo de confianza, pero quisiera que ese cargo de confianza sea desempeñado por una persona idónea. Esta es una de las situaciones que a mí más me duelen.

SEÑORA PRESIDENTA.- Solicitamos a los trabajadores que nos dejen toda la documentación a la que hacían referencia, inclusive los recibos salariales, a efectos de adjuntarla a la versión taquigráfica. Coordinaran con la Secretaría la forma en que nos brindan ese material.

Luego, con los señores Diputados coordinaremos la convocatoria al Directorio de ANCAP, al Ministerio de Industria, Energía y Minería o a quien estimemos correspondiente. De todos modos, anunciamos que enviaremos la versión taquigráfica de lo que han planteado al Directorio de ANCAP, al Ministerio de Industria, Energía y Minería, a FANCAP y, a solicitud del señor Diputado Hackenbruch, a la Oficina Nacional del Servicio Civil y a la OPP.

(Se retira de Sala el grupo de funcionarios de ANCAP)

(Ingresa a Sala una delegación de la FUS)

—— La Comisión da la bienvenida a una delegación de la Federación de la Salud integrada por la señora Estela Rocha y los señores Francisco Amorena y Nicolás Francisco. La Federación solicitó ser recibida por ciertos incumplimientos de parte de FEMI los señores Diputados tienen la solicitud de entrevista realizada a la Comisión y por el despido de tres trabajadores que dependen de la mutualista privada CAMDEL, de la ciudad de Minas, departamento de Lavalleja.

SEÑOR AMORENA.- Agradecemos que nos hayan recibido.

La compañera Rocha hará el planteamiento concreto y nosotros un cierre sobre este tema, que ya lleva noventa días y de alguna manera se encuentra trancado, por lo que luego de esta entrevista analizaremos qué es lo que se puede hacer.

SEÑORA ROCHA.- Gracias por recibirnos.

Desde octubre del año pasado estamos en conflicto con la patronal de CAMDEL, de Minas. Estábamos reivindicando lo relativo a nocturnidad, antigüedad y presentismo, por lo que nos presentamos ante la DINATRA y comenzamos las gestiones. Consecuentemente, la empresa realizó una auditoría interna en Farmacia, a través de la cual los compañeros de ese lugar fueron investigados por posibles ilícitos. La investigación no fue común, porque fue interna pero participó un abogado y una escribana, y cada uno de ellos, en su escritorio, tomaron declaraciones, pero en ningún momento se permitió que se presentara un abogado ni la empresa dio a conocer qué era lo que había pasado. Inclusive, a una de las compañeras que hoy está despedida se le prohibió salir del departamento, a pesar de que ni siquiera se había dado parte a la Justicia. En ese momento el sindicato consultó al abogado y la compañera logró salir del departamento.

A la vez, el 26 de diciembre se produjeron estos tres despidos de dos trabajadores de Farmacia y uno de Intendencia, que es una especie de proveeduría del sanatorio donde se compra todo el material no médico. El hecho es que se los despide argumentando una reestructura, pero en principio nosotros no la consideramos como tal porque solamente afectó a tres personas en cuatrocientos cuarenta funcionarios no médicos.

De allí surgieron cinco reuniones en la DINATRA. En una de ellas se presentó el Directorio, en el resto no. En la primera, que se presenta el Director Técnico, señor Heber Machado, asegura que estos compañeros no cometieron ilícitos.

Aclaro que lo de la auditoría se conoció en todo Minas, al igual que el hecho de que había habido un déficit en Farmacia, por lo que en la interna, y aun afuera, parecía que los compañeros no habían sido despedidos por reestructura sino por haber cometido ilícitos, lo que significa que moralmente también fueron dañados. En esa primera reunión, el Director Técnico dejó bien en claro que no se habían cometido ilícitos sino que simplemente se había tratado de una reestructura, y en la última reunión que mantuvimos también se repitió lo mismo; inclusive se llamó al Presidente del Ejecutivo de CAMDEL, quien manifestó que solamente había habido una reestructura con esas tres personas.

Otro hecho bastante insólito, y por el cual se está agravó el conflicto, es que nos comunican que están en déficit y hoy dejan diez suplentes sin guardia. Además, realmente no son suplentes porque es personal no titularizado pero llevan un año o un año y medio trabajando, con veinticinco guardias y libres; es decir que se trata de personal que está dentro de lo que sería un titular. Sin embargo hoy quedan sin guardias, a la espera de que los llamen por teléfono si los necesitan; ni siquiera se les dijo que pasarían a seguro de desempleo ni nada, y se hizo esta reducción de personal.

Esta es la situación general.

SEÑORA PRESIDENTA.- Quiero hacer varias preguntas.

Expresaron que el Directorio fue convocado cinco veces al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y concurrió una sola, ¿es así?

En segundo lugar, en el momento en que concurrió al Ministerio, ¿el Directorio formuló alguna propuesta para buscar una solución? Porque por lo que tengo entendido, primero se plantea que se trata de una reestructura y luego aparecen los despidos. La tercera pregunta es si hubo un planteamiento formal en el Ministerio en cuanto a que el despido era producto de la reestructura. ¿Coincide la fecha del planteo de la reestructura con posterioridad al despido por una situación penal, por el faltante en Farmacia?

SEÑOR POZZI.- En la última parte de su intervención, la señora Rocha expresó que la mutualista había planteado que existía un déficit. ¿Antes de ingresar al FONASA la mutualista planteó alguna vez que hubiera déficit?

SEÑORA ROCHA.- Solamente en el año 2002, cuando se produjo la crisis, pero en ninguna otra oportunidad.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- En la misma línea, como se habló de que estaba en crisis, quisiera preguntar si eso se debía a la entrada en vigencia del FONASA, es decir a ese período ventana en el que se produce una diferencia entre las cápitas y lo que reciben del Ministerio.

Por otra parte, quisiera saber qué tipo de medicamentos faltaron, qué antigüedad tenían esas personas en el cargo y si hubo denuncia penal por parte de la empresa.

SEÑOR AMORENA.- En el año 2008 se realizó una negociación bipartita, a los efectos de discutir la regularización de una serie de cargos, titularizaciones, situaciones que tienen que ver con derechos de los trabajadores amparados por convenios colectivos. Eso se fue solucionando, hasta que se llega al mes de diciembre, donde quedaba pendiente discutir cómo se remuneraba la nocturnidad y la antigüedad, ya que había una diferencia de criterios e interpretaciones.

En ese momento, se pide un informe al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y el Departamento Jurídico se expide respecto a ese tema. La empresa aduce que si bien eso no es vinculante, en la medida en que se trata de un informe que da razón a la propuesta o el planteo de la institución, puede ser considerado como una definición sobre el tema. Ante ello, el Ministerio expresa que esa no es su posición, ya que para definirla debía convocar a la Sala de Abogados a los efectos de laudar sobre el tema. En ese proceso de discusión, se plantea la necesidad de continuar trabajando en esos aspectos.

A fines de diciembre aparecieron los despidos. Cuando fuimos al Ministerio en el mes de enero esto tiene relación con lo que preguntaba la señora Diputada, el doctor Machado declaró que los despidos no eran por notoria mala conducta. La señora Rocha va a entregarles un material en el cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social certificó que los dichos del señor Machado eran ciertos, que no era un argumento nuestro.

A las reuniones posteriores de los meses febrero y marzo concurrieron la doctora Martínez, abogada y asesora de la empresa, y el administrador de la empresa. A partir de ese momento no hay negociación en la medida en que la empresa nunca llevó una propuesta concreta a ninguna de las seis reuniones que se celebraron. Pero además, nosotros, los trabajadores de la Federación, el Plenario Intersindical y los integrantes del sindicato de base dejamos claro que acá no había un problema de dinero en cuanto a lo que estábamos reclamando sino un problema laboral, porque la empresa planteó que los despidos estaban liquidados y que si no lo cobrábamos sería un asunto de los trabajadores. En respuesta a eso planteamos que no cobraríamos el despido porque lo que queríamos discutir era la fuente laboral.

Cuando se planteó el argumento de la reestructura que para nosotros era traído de los pelos, pero como somos juez y parte en esta cuestión se puede pensar de otra manera, pedimos que se nos explicara cuál era la razón. Si se trataba de una reestructura para achicar la plantilla o si era una reestructura desde el punto de vista de la propia estructura de la institución, con lo cual lo que se hacía era reacomodar, rediseñar y redistribuir. Lo único que se nos respondió es que era una reestructura y punto, y que además la empresa eso fue fundamentado tenía derecho a ejercer la cláusula de despido; pagando ya estaba. Reconocemos que las empresas tienen ese derecho; el problema es que acá no se viene y se dice "queremos despedir trabajadores, no damos la razón fundada, pagamos lo que hay que pagar y se acabó el problema", sino que esto viene a raíz de una investigación en un área determinada. Al doctor Ferreira, quien era el jefe de Farmacia, se lo despide de una manera muy "sui generis", porque se le pide que tome la licencia y después no se reintegre. Por lo tanto, elegantemente el hombre pasa a jubilarse, porque ya estaba en condiciones de hacerlo, y ahí no pasó nada. Y a la química Garófalo, responsable técnica, se la suspende unos días y se la traslada de sector.

A todo esto, el 3 de marzo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hizo una propuesta como salida a esta situación después de alrededor de setenta días en los que habíamos mantenido varias entrevistas, ido a Minas, etcétera. Esa propuesta fue considerada por la Federación, por el sindicato de base y por el plenario. Fue aceptada como una salida viable en la medida en que permitía a lo largo del tiempo, en un período de ciento veinte días cuando se terminaban los seguros de paro reintegrar a estas personas, lo cual si bien no era nuestra aspiración inicial nos parecía una salida elegante, dada la situación a la cual se había llegado y defendiendo la fuente de trabajo. Era una solución para la empresa, en la medida en que su recurso de autoridad no se vería cuestionado ya que en un plazo de ciento veinte días podrían ocurrir muchas cosas. Y también para nosotros era una solución por dos motivos. Primero, por el trabajo, que en las ciudades del interior en general no abunda, y en Minas, excepto

que se trate de empleos públicos o en el campo, menos todavía. Y segundo porque de alguna manera nos permitía recuperar frente a la población de Minas la credibilidad de estos trabajadores. Alguno podrá decir que esto es un problema formal, pero en realidad estas personas a fin de año y en los primeros días de enero eran señalados por mucha gente como los que habían metido la mano. Inclusive, la propia empresa reconoció en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que producto de la investigación no había ningún cuestionamiento moral, funcional ni ético, y dijeron que ellos públicamente manifestaron que no había pasado nada, cuando eso no fue así; el enchastre quedó.

A todo eso, el 3 de marzo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hizo esta propuesta. Nos dimos quince días para poder considerarlo en la medida en que la institución desde nuestro punto de vista tomó una actitud política con estos tres despidos, la enmascaró nos hacemos cargo de estas calificaciones con cuestiones de tipo funcional cuando en realidad lo que había era una intención y una necesidad de que el doctor Ferreira se fuera de la institución acá funcionó el palo del gallinero, de arriba para abajo, pero el doctor Ferreira se jubiló, la química fue trasladada, y tres trabajadores quedaron afuera. Entonces, nos tomamos estos quince días luego de la propuesta del Ministerio. Esto fue aceptado públicamente en Minas y se trasmitió como una buena salida que permitía dar una solución, pero el 17 de marzo la empresa volvió al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, agradeció las gestiones que había hecho este Ministerio y reafirmó su posición. Por lo tanto, al día de hoy, estamos a foja cero. El Ministerio planteó que estaba dispuesto a tener las puertas abiertas y nosotros que íbamos a pasar a otra etapa que es la de las entrevistas en el ámbito parlamentario, en el ámbito de la Junta Departamental y con el Director de Salud del departamento, a los efectos de darle aire a esto y encontrar alguna salida.

Con respecto a las cuestiones económico financieras de institución CAMDEL podemos decir que no existe una situación que amerite el despido o el achique producto del proceso de reforma en la salud. Podemos discutir conceptualmente si estamos o no de acuerdo, si es buena o si es mala. Nosotros creemos que es un buen proceso más allá de que haya que profundizarlo o mejorarlo, pero esta es nuestra opinión. La institución CAMDEL tuvo un crecimiento del 10% desde el punto de vista económico y financiero a partir del comienzo de funcionamiento del Sistema Nacional Integrado de Salud e, inclusive, en el mes de febrero de este año, cuando se comenzó con la libertad de movimiento la institución tuvo un crecimiento de ciento cuarenta nuevos usuarios. Se puede decir que son pocos pero en una institución del interior no es poca cosa, cuando además la percepción que había era que la migración iba a ser al revés, del privado al público. En este caso no se dio así.

En síntesis, tenemos esta situación arriba de la mesa. A la empresa le trasmitimos, en primer lugar, que cuando se plantean situaciones objetivas que tienen que ver con las estructuras de la empresa nosotros, como organización sindical, apostamos a discutir, analizar y buscar salidas. En segundo término, que cuando hay situaciones objetivas hay que demostrarlas, y en este caso los números no demuestran eso. Por lo tanto, nos reafirma en nuestra posición de que acá hay otros temas en el medio y que estos tres trabajadores están siendo rehenes de esas otras cuestiones. Sobre la base de eso decimos que cumplimos una etapa, pasamos a una segunda, y estamos haciendo lo que podemos.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- ¿Al final hubo o no faltante de medicamentos?

SEÑORA ROCHA.- No sabemos. A través de una auditoría se constató que hubo un ilícito, pero en ningún momento se dijo que hubiera falta de medicamentos.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- ¿En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no se habló de que hubiera falta de medicamentos?

SEÑORA ROCHA.- No.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- ¿Tampoco se hizo la denuncia penal correspondiente?

SEÑORA ROCHA.- No.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Es decir que no hubo faltante.

También me gustaría saber qué antigüedad tenían esas personas que fueron echadas.

SEÑORA ROCHA.- Cinco años, tres años.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- ¿En esos lugares de trabajo hay otras personas cumpliendo la misma función?

SEÑORA ROCHA.- Al otro día.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- ¿Dentro de la administración?

SEÑORA ROCHA.- Así es, la misma función al otro día.

SEÑOR AMORENA.- Respecto a faltantes o no faltantes, se dice que hubo irregularidades en cuanto a los procedimientos de compra. Quien era Director fue cuestionado por sus pares y lo que plantearon fue que había que hacer una reestructura desde el punto de vista de los procedimientos, a los efectos de fijar una política distinta. En esto nosotros no somos arte ni parte. Además, durante la investigación por eso no podemos decir si hubo faltante o no lo que se hizo fue llamar y preguntar, con abogado y escribano; nunca se dio vista, por ejemplo, a la organización sindical, como representante de los trabajadores, de elementos que pudieran fundamentar esas situaciones. Inclusive, en el mes de diciembre había una cuarta persona despedida que fue a la que se le comprobó dolo, faltante o lo que fuera de plata. En ese momento así se lo trasmitimos a la empresa y al Ministerio nosotros íbamos a defender a los tres trabajadores que después reconocieron que no tuvieron ninguna irregularidad, pero no a aquel que cometió una falta.

SEÑORA PRESIDENTA.- ¿La Federación también planteó esto en la FEMI?

SEÑOR AMORENA.- Nosotros estuvimos en la FEMI y hablamos con su Presidente, quien por lo que nos trasmitió hizo gestiones a los efectos de buscar ablandar la situación.

SEÑORA ROCHA.- Quiero aclarar que nuestro Director Técnico es el tesorero de la FEMI.

SEÑOR ARRARTE.- En el material que ustedes nos entregaron se establece que hubo reconocimiento expreso por parte de las autoridades de no haber existido mala conducta y mala fe en el caso de los tres trabajadores. Ahora, al mismo tiempo son sustituidos casi de inmediato.

SEÑORA ROCHA.- Al otro día.

SEÑOR ARRARTE.- ¿Ustedes piensan que puede haber allí una relación de amiguismo, de parentesco?

SEÑORA ROCHA.- ¿De amiguismo con las personas nuevas que entraron?

SEÑOR ARRARTE.- Efectivamente.

SEÑORA ROCHA.- Sí, y perdón que lo diga con tanta sinceridad.

SEÑORA PRESIDENTA.- Les vamos a solicitar si pueden proporcionar a la Secretaría de la Comisión las actas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre el tema, de manera de adjuntarlas a la versión taquigráfica. También si nos pueden acercar, a los efectos de futuras convocatorias suponemos que invitaremos a la Dirección de la mutualista y quizás a FEMI, algún número para poder ubicar a los miembros de la mutualista.

La versión taquigráfica de esta reunión la enviaremos a los Ministerios de Salud Pública y de Trabajo y Seguridad Social, a la mutualista, a la FUS, a la FEMI y al PIT-CNT.

La Comisión de Legislación del Trabajo les agradece su presencia.

(Se retira de Sala la delegación de la FUS)

(Ingresa a Sala una delegación de la Federación de Obreros de la Industria de la Carne, FOICA)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a la delegación de la Federación de Obreros de la Industria de la Carne integrada por los señores Pedro Iglesias, Pablo Berdías y Alejandro Abergo, por el señor Secretario del Interior del PIT-CNT, señor Jorge Taborda y por el asesor doctor Rodolfo Becerra.

Hay un planteo por parte del Frigorífico Canelones que viene a realizar el sindicato del FOICA, al cual los legisladores le hemos adjuntado su solicitud de entrevista. Aclaro que para la Comisión este no es un tema nuevo.

SEÑOR ABERGO.- Soy integrante de la Mesa Directiva del FOICA y les quiero agradecer que nos hayan recibido.

Cabe aclarar que actualmente nos encontramos con el preconflicto solucionado, pero venimos a plantear cuál fue la situación. Con fecha 28 de febrero caducaron los convenios por productividad de todas las secciones del frigorífico. Después de un mes y medio de negociaciones con relación a los nuevos convenios comenzó el 15 de enero, no se llegó a un acuerdo. La empresa presentó un nuevo sistema de cálculo de incentivos que no comenzó en ese mes de enero sino que viene desde 2007. La nueva forma de calcular el convenio es sobre la base de tablas de productividad, o sea, producto sobre hora hombre. Desde el año 2007 venimos estudiando esto en la parte sindical, con la ayuda del Instituto Cuesta Duarte y de un gran número de gente que se ha puesto a la orden, y advertimos que para los trabajadores no era viable ya que lo que traía era una rebaja salarial en cuanto a los convenios.

Llegó el 28 de febrero y nos encontramos sin ningún tipo de acuerdo, por lo que el 2 de marzo comunicamos a la empresa y al Ministerio que, caídos los convenios, nos presentaríamos a trabajar a reglamento y nos declararíamos en asamblea permanente.

El planteo del sindicato consiste en no recibir aumento, pero sí mantener los salarios que estábamos cobrando; o sea que no pedíamos aumento, sino mantener los importes que estábamos cobrando con los convenios viejos. En definitiva, como veíamos que las tablas iban en contra de los intereses de los trabajadores, pedíamos sostuvimos el planteo desde el 2 de marzo hasta finalizado el preconflicto mantener los sueldos que estábamos cobrando, dando la posibilidad a la empresa de "testear" ambos convenios si lo deseaba. ¿Qué quiere decir eso? Que cobrando los trabajadores por el convenio viejo, podrían implementar las tablas e ir haciendo un chequeo, ya que si la empresa decía que no implicaba una rebaja salarial, ¡qué mejor que hacer un monitoreo de ambos incentivos durante seis meses! Si realmente no presentaba una rebaja salarial, como sindicato no veríamos de mala manera aceptar el nuevo convenio en base a la productividad. La propuesta consistía en poner a prueba las tablas durante seis meses, y en los seis meses siguientes hacer algún tipo de arreglo, ya que las tablas dificultaban los cálculos.

Lo que más nos preocupaba, según lo que nos hicieron llegar a nosotros, era la falta de garantías que la empresa nos daba a la hora de calcular el convenio. Por el convenio actual, es muy sencillo hacer los cálculos, y puedo dar un ejemplo: en la parte de faena, cada cabeza se multiplica por un factor, y eso es lo que va a ganar el empleado por productividad. De todas formas, aun con ese sistema cada quincena teníamos que presentar reclamos. Entonces, veíamos que un nuevo convenio que está basado en horas-hombre de producción, resultaría mucho más difícil de medir en secciones que llegan hasta doscientas personas.

La empresa había planteado solo la tabla y no una propuesta integral. ¿A qué llamo propuesta integral? A que nos digan la dotación que tendrá cada sección, qué trabajo será tomado en cuenta como producción y qué trabajo no será tomado en cuenta. En ningún momento nos llegaron esos datos; nos llegó una tabla con números, que dijimos que no nos daba garantías.

En definitiva, para no dar más vueltas, el planteo que hicimos desde el 2 de marzo hasta que se solucionó este problema consistía en prorrogar ese convenio, pero no cerrando la puerta a la empresa a plantear el nuevo convenio, sino irlo "testeando"; de esa manera, el trabajador no pierde. Si la empresa tenía el propósito de cambiar el sistema de pago del cálculo de incentivo, no teníamos por qué cortar esa iniciativa.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Siempre y cuando no hubiera una rebaja salarial.

SEÑOR ABERGO.- Eso es lo que siempre tratamos de plantear. Inclusive, tuvimos dos audiencias en el Ministerio, con los mediadores y en el Consejo de Salarios, donde se planteó una posible solución que no

fue aceptada por los trabajadores: consistía en trabajar sesenta días a reglamento, lo que no veíamos viable. Ese era el tiempo que necesitaba la empresa para sacar cierto volumen de producción.

Lo bueno es que logramos alcanzar una solución. En el medio, la empresa mandó telegramas intimidatorios para presentarse a trabajar porque no reconocía la figura de la asamblea permanente que hacíamos durante los turnos en determinado momento, nos reuníamos en asamblea en el comedor, y después afuera, cuando la empresa no nos permitió hacerlas adentro, lo que llevó a que durante las horas que estuviéramos en sesión no hubiera producción.

El 25 de marzo, la empresa hizo un comunicado en un canal de cable y en la radio, dando a entender que se había arreglado el conflicto lo que nos dejó bastante sorprendidos, citando a trabajar y expresando que iban a pagar por los convenios que ellos tenían, que eran las tablas. En una asamblea, nosotros vimos esto como una declaración de guerra. Habíamos golpeado puertas a nivel de la Intendencia Municipal de Canelones, habíamos hablado con el señor Diputado Gallo, se había molestado a los mediadores del Ministerio y al Consejo de Salarios, todo con el objetivo de llegar a un acuerdo y, de buenas a primeras, la empresa largó ese comunicado. Mi viejo me llamó a casa diciéndome: "Por suerte, solucionaron". Dije: "No; que yo sepa, no. Fue un comunicado que largó la empresa". Eso sucedió el 25 de marzo, a la hora 16. En la noche del 25 de marzo nosotros decretamos un paro desde la hora 5 hasta la hora 0, en repudio a ese comunicado. El 26 de marzo nos llamaron a una reunión con los Directores y el Jefe de Personal para la hora 11. Allí nos dijeron que la idea que tenían debía llevarse adelante durante dieciocho meses para poder analizarlo, tanto ellos como nosotros, pero que se había llegado a un punto en el que veían que no era viable, por lo que nos plantearon conformar una bipartita entre la empresa y los trabajadores, contratando a una consultora para poner una cabeza fresca en esto como dijo un Director, a efectos de lograr, en el menor tiempo posible, un nuevo convenio, que no sería igual al que teníamos, ni tampoco como el que ellos pretendían con la tabla que presentaron; lo armaríamos juntos a efectos de que cuando llegáramos al producto final ninguno se pudiera reprochar nada porque lo armamos juntos. En definitiva, eso fue aceptado por los trabajadores.

No estábamos de acuerdo con los tres meses que planteó la empresa. Reiteramos que desde el 2 de marzo nosotros siempre planteamos nuestro ánimo para trabajar y dar tranquilidad a los trabajadores. Lo conversamos con la empresa y se llegó a un acuerdo, que tengo aquí. Se va a conformar esa tripartita. La empresa piensa que en tres meses puede llegar a arreglar el convenio. Nosotros planteamos que se diera la tranquilidad a los trabajadores de que durante seis meses cobrarán por el convenio viejo, mientras se trabaja en la tripartita, y cuando se cumplan los seis meses, si el producto está terminado puede estarlo a los tres meses, firmaremos los convenios, que regirán durante dos años. Pero si pasados esos seis meses no se hubiera logrado el producto final, automáticamente se mantendría el anterior otros seis meses. De esa forma, logramos lo que siempre planteamos desde el 2 de marzo: un año de tranquilidad para los trabajadores.

Ese es el resumen del conflicto.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Quiero resaltar la preocupación que en su momento planteó el señor Diputado Gallo creo que habló con uno de los integrantes de la Comisión para que rápidamente se recibiera a la delegación; deseo que conste en la versión taquigráfica y también expresarlo a la delegación.

Por otra parte, quiero formular dos preguntas que no tienen que ver directamente con este conflicto.

En primer lugar, en su momento, el gremio había denunciado un problema con los baños y con el frío en la sala de desosado. Quizás esté confundido, pero creo que se planteó con respecto al Frigorífico Canelones. Quiero preguntar si esos dos problemas se solucionaron: el relativo a la distancia de los baños de las mujeres y el frío en la sala de desosado.

En segundo término, quiero saber cuál es la situación actual con respecto a la faena, si hay personas en seguro de paro o se está trabajando en forma normal.

SEÑORA PRESIDENTA.- Quiero expresar, como planteó, en parte, el señor Diputado Hackenbruch Legnani, que el 23 de marzo recibimos la solicitud que hizo el señor Diputado Gallo. El 11 de marzo, el Vicepresidente de FOICA, Gonzalo Siñaris, hizo una solicitud de entrevista a la Comisión por la situación de algún sindicato de la Federación, sobre un problema de persecución sindical y otros temas. Como no es el mismo tema, agendaremos una próxima entrevista porque no tiene relación con el planteo que hicieron del Frigorífico Canelones.

SEÑOR IGLESIAS.- La dimensión de los vestuarios es la misma. Cuando vinimos a realizar el planteamiento éramos 900 trabajadores. Por aquel entonces tuvimos una negociación en la que planteábamos que si la sección conservas dejaba de funcionar quedaban 74 compañeros sin posibilidades de trabajar, mientras que en las secciones de faena y desosado había compañeros con edad de jubilarse. Debido a los salarios, muchos de ellos, con sesenta y uno o sesenta y dos años preferían esperar hasta los sesenta y cinco años. A su vez, se habló de que si la empresa ofrecía un retiro incentivado, muchos de los compañeros con edad de jubilarse lo tomarían.

La empresa acepta esta propuesta y la amplía. Esta situación determinó en tres meses consecutivos el retiro de 200 trabajadores, con la consiguiente disminución de la plantilla laboral.

Volviendo a los vestuarios, hubo reformas se cambiaron azulejos y duchas en ambos vestuarios, pero el gabinete higiénico que hay para las compañeras sigue siendo el mismo. En caso de necesidad se les concede la posibilidad de utilizar el gabinete del personal administrativo.

Nosotros trabajamos durante dos horas y tenemos el primer descanso de diez o quince minutos, y después de una hora y media más de trabajo, tenemos un descanso de treinta minutos, que es cuando se aprovecha a comer algo; los descansos más cortos se utilizan para ir al baño. En ese tiempo es donde más se daba esta situación en el vestuario femenino.

El planteo del frío se había hecho para las secciones de desosado y de depósito. Los trabajadores, asesorados por el LATU compramos un termómetro de última generación para el depósito, pero no se permitió su colocación. Ahora recién estamos saliendo del verano la temperatura de las cámaras está por encima de los 6 grados centígrados; en este caso los relevos se hacen cada dos horas, pero si la temperatura es inferior, los relevos se hacen cada cuarenta y cinco minutos, con descansos de quince minutos. Cuando comienza la época invernal esto se cumple, gracias a uno de nuestros reclamos. De todos modos, queremos dejar sentado que no nos dejaron colocar un termómetro que nosotros habíamos comprado.

SEÑOR TABORDA.- Quisiera referirme a cómo sucede este tipo de desencuentros hablando en forma benévola con los empresarios.

En primer lugar, se formó una comisión bipartita para ver si se renovaba, o no, el convenio. La empresa siempre fue con una actitud negativa a estas instancias y últimamente no se lograba entender para qué se había formado la comisión si ni siquiera se discutían las propuestas: "¡Yo no llevo la tuya!". "¡Acá está la mía; si la querés, la tomás, y si no, la dejás!". Esto no es un ámbito bipartito sino de imposición.

Ante esto, con los compañeros tuvimos que tomar la decisión de llevarlos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para formar un ámbito tripartito en el que pudiéramos, por lo menos, intercambiar opiniones.

Hay algo que hicimos saber a la empresa y creo que sería bueno reiterarlo aquí: durante tres años y medio la industria cárnica recibió beneficios económicos muy grandes debido a la situación del país y a los precios internacionales que la favorecían. Desde mi punto de vista la Cámara hizo algunos negocios que no eran convenientes, pero ese es un problema de ellos. Durante tres años y medio acumularon económicamente, y en ese tiempo no mejoraron en nada las condiciones y el medio ambiente de trabajo de los trabajadores. Esto podrían haberlo hecho porque tenían muy buenos remanentes económicos, pero no lo hicieron.

Cuando comienza la crisis que es indefinida, porque si bien sabemos que afectará a algunas ramas no sabemos bien cuáles serán sus alcances lo primero que quisieron fue negociar un nuevo convenio, con plazos breves y a la baja. Desde nuestro punto de vista, esto fue así por dos causas: una de ellas es que trasladaban parte de la crisis a los trabajadores ellos no querían ganar menos, por lo que ese ingreso menor lo trasladaban a los trabajadores y la otra es que a partir de ese momento el nuevo convenio no sería sobre el 100%, sino sobre el 80%.

A nuestro juicio, estas eran las dos causas fundamentales de la empresa porque si no, no tenían motivos para plantarse en una negociación sin reconocer absolutamente nada. En determinado momento la empresa planteó que para hablar con nosotros se debían levantar todas las medidas.

Se intentó sancionar a dos compañeros, pero finalmente solo uno fue sancionado con una amonestación por escrito por ser dirigente sindical y porque una asamblea resolvió estar en asamblea permanente como forma de brindar información continuamente a los trabajadores sobre la situación generada. Esa sanción fue aplicada al

compañero Iglesias por el solo hecho de integrar una dirección. También dijeron que lo iban a hacer con el compañero Berdías, pero después quedó sin efecto.

Estos no son los mecanismos con que una empresa debe moverse en el mundo moderno del trabajo, donde la relación empresario-trabajador debe ser de ida y vuelta, de forma tal que permita ver con una proyección y visión distintas cómo se encara la venta del producto que elaboran.

Eso no ocurre en casi ninguna parte del mundo, excepto en nuestro país, donde nos encontramos con empresarios que más que apuntar al crecimiento con una visión de país que podrá ser equivocada o no; cada uno lo mirará desde su ángulo, pero son políticas de país que están decididas por nuestro gobierno, nos guste o no, lo hacen con una mirada particular.

Quería dejar sentadas estas cosas porque es en el marco en el que se desarrolló esta confrontación de ideas por un simple intento de convenio, que lo único que permitía a los trabajadores era mantener el salario que se les había fijado hace dos años.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Quedan pendientes de respuesta dos preguntas. Quisiera saber si actualmente hay trabajadores en el seguro de desempleo y si se trabaja en los niveles normales, de acuerdo con la época.

SEÑOR IGLESIAS.- A partir del día viernes, cuando se comenzó a retomar la actividad después del acuerdo, se empezó a trabajar en forma normal. Ayer hubo paro del PIT-CNT, al que la industria frigorífica adhirió, y no hubo citaciones.

Por ahora se está manteniendo una regularidad, pero llevamos tres días de actividad.

Por otro lado, son tres los compañeros que se encuentran en el seguro de paro. En realidad, se pretendió despedir a dos compañeros por persecución sindical uno está presente y el otro está trabajando en la planta, pero se logró restituirlos haciendo una rotación en el seguro de paro, ya que la patronal adujo que no había más lugar para trabajar. Entonces, en este momento tres compañeros están en esa situación, dos del área administrativa y uno del área de control de calidad, el que se desempeñaba en la parte de "corned beef", que ya no existe.

SEÑORA PRESIDENTA.- Queremos informar a la delegación que se enviará la versión taquigráfica de esta sesión a la empresa, al FOICA, al PIT-CNT y al Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca.

Por otro lado, antes de que se retiren vamos a agendar la reunión que se realizará en los próximos días para hablar del otro tema planteado.

La Comisión agradece la visita de la Federación de Obreros de la Industria de la Carne.

(Se retira de Sala una delegación de la Federación de Obreros de la Industria de la Carne).

(Ingresa a Sala una delegación de COFE)

—— La Comisión da la bienvenida a la delegación de COFE, integrada por los señores Luigi Bazzano, Bismark Larrosa y Leonel Revelese.

Antes de darles la palabra, queremos informar que en el día de ayer la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley de negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales en el sector público. En su momento, recibimos a una delegación de COFE y el PIT-CNT que vino acompañada del sindicato de ADEOM del interior, que estaba preocupado por la no incorporación de los trabajadores municipales en dicho proyecto. Como dije, en el día de ayer se subsanó ese error y se aprobó el proyecto, el que fue enviado a la Cámara de Senadores para su pronta aprobación. Por lo tanto, hacemos entrega del proyecto aprobado por la Cámara de Diputados el día de ayer para que COFE pueda contar con ese material.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Solo quiero recomendar a la delegación presente que rápidamente hablen con los senadores porque la intención de COFE era que el proyecto se aprobara antes del 1º de mayo. Hago esta recomendación porque se realizaron modificaciones al proyecto con respecto al tema municipal, ya que se contempló la solicitud realizada por el sindicato. Por lo tanto, sería importante que el Senado aprobara dichas modificaciones, pero el tiempo corre y el proyecto debe ingresar a Comisión para luego ser tratado en el plenario.

SEÑORA PRESIDENTA.- Entonces, vamos a ingresar al asunto por el cual COFE solicitó la entrevista a esta Comisión, que tiene que ver con el tema salarial.

Cuando COFE solicitó la entrevista sabíamos que estaban llevando a cabo una negociación bipartita. Por esa razón, esperamos unos días antes de convocarlos, ya que podría haber surgido algún planteo diferente.

SEÑOR BAZZANO.- Gracias por recibirnos.

Queremos hacer dos comentarios previos.

Efectivamente, estábamos enterados de que ayer se analizaba y votaba el proyecto de ley de negociación colectiva para los trabajadores del Estado. Nos hicieron llegar esa comunicación. Lamentablemente, no pudimos participar porque estuvimos reunidos en nuestra Asamblea Nacional de Delegados. Pero, de todas maneras, aprovechamos esta oportunidad para saludar el hecho de que se haya aprobado una ley que pensamos que viene a resolver uno de los grandes problemas que tenemos y es la falta de una norma que asegura y hace obligatoria la negociación colectiva para todos los trabajadores del Estado, con las modificaciones en el sentido que nosotros planteábamos: que garantiza y asegura que ningún sector de trabajadores públicos vaya a quedar excluido de ese derecho inalienable que es la negociación colectiva.

En segundo lugar, queremos pedir disculpas porque el Presidente de nuestra Confederación, el compañero Pablo Cabrera, y el compañero Secretario General Joselo López hubiesen querido estar presentes. Tenían planteado concurrir a esta audiencia pero lamentablemente están en el interior del país cumpliendo con algunos compromisos que justamente devienen de algunas resoluciones que tomamos en la Asamblea Nacional de Delegados del día de ayer.

Sobre el tema por el cual pedimos esta entrevista, es muy concreto lo que estamos planteando en diversos ámbitos: es el incumplimiento por parte del Poder Ejecutivo de compromisos asumidos con los trabajadores nucleados en la Confederación de Funcionarios del Estado

Voy a hacer un poco de historia.

Allá por diciembre del año 2007, los trabajadores estatales, en el marco del Consejo Superior de Negociación, en el sector público, firmaron un convenio por el cual establecían cómo iban a efectuarse los ajustes salariales hasta enero de 2010. En el caso nuestro, funcionarios de la Administración Central y Organismos del 220, consideramos que no era conveniente firmar ese convenio, y no lo hicimos. Seguimos procesando una discusión con el Poder Ejecutivo, inclusive con la participación activa del propio Presidente de la República y del titular de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, hasta que finalmente llegamos a la firma de un acta complementaria

de ese convenio establecido en diciembre que se firma el 11 de abril que pensamos recoge realmente nuestras aspiraciones.

En primer lugar, lo que plantea es cuantificar la recuperación salarial que debíamos tener, que responde a la pérdida del poder adquisitivo de nuestros sueldos durante la Administración pasada, del Presidente Jorge Batlle. Esto no es poco importante porque las cifras de la pérdida eran diferentes. El Poder Ejecutivo, basándose fundamentalmente en los cálculos hechos por el Instituto Nacional de Estadística, situaba la pérdida en un 16%, mientras que la definida por COFE como pérdida sufrida rondaba los 22,8%. Fruto de las negociaciones, logramos acordar una cifra, que es convencional, situada en el 19,5%. Todos acordamos que la cifra de recuperación que debíamos tener a lo largo de esta Administración era del 19,5% de nuestro salario, y así se plasmó en el Acta Complementaria firmada el 11 de abril.

En ese Acta no solamente se fijó ese porcentaje de recuperación sino que, además, en la cláusula CUARTO se definió la forma en que lo íbamos a recuperar. No era de cualquier manera sino de acuerdo a un cronograma que establecía los porcentajes de recuperación que íbamos a recibir en enero de 2008, en enero de 2009 y, finalmente, en enero de 2010. Eso es lo que nosotros estamos sosteniendo que no se cumplió.

En las carpetas que les entregamos figura el Acta Complementaria. Si se fijan, en el punto CUARTO dice que en enero de 2009 tendríamos que tener una recuperación del 1,012% y del 1%. Allí se establece que en términos de porcentaje de recuperación acumulada deberíamos llegar a un 117,16% del salario que teníamos en marzo de 2005. Con el porcentaje de ajuste otorgado por el Poder Ejecutivo a través del Decreto del 19 de enero pasado, que es del 7,12% para la mayoría de los trabajadores de la Administración Central y organismos del 220, no llegamos a ese 117,16%. Es más: situamos el poder adquisitivo de nuestro salario, el salario real, por debajo de lo que era en enero de 2008. Quiere decir que a lo largo de 2008 tuvimos una pérdida. ¿Por qué? Porque el ajuste fue del 7,12% mientras que la evolución del IPC fue del 9,19%.

Entonces, lo que planteamos es que aquí hay una diferencia importante que el Poder Ejecutivo debería resolver.

El convenio está incumplido. Sin embargo, nosotros intentamos negociar con el Poder Ejecutivo esa diferencia. Tuvimos varias instancias de negociación: algunas en el Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público y, otras, en el Grupo "A", que reúne a los delegados del Poder Ejecutivo y de la Confederación.

En determinado momento el Poder Ejecutivo dijo que en abril o mayo nos iba a dar un 4% de ajuste retroactivo al 1º de enero. Ellos plantearon que esto era un anticipo del ajuste de enero de 2010. Para nosotros era un complemento pero de alguna manera saldaba la diferencia porque, precisamente, un 4% es lo que necesitamos para llegar al porcentaje de recuperación previsto en el Acta Complementaria. Con ese 4%, acumulado al 7,12%, llegamos al 11,4% que permite llegar al 117,16%.

Además, la propuesta del Poder Ejecutivo era que ese 4% no fuera generalizado sino para aquellos trabajadores que no hubiesen recibido ningún tipo de recuperación, salvo la prevista en los convenios anuales, es decir, que no hubiesen recibido ningún tipo de retribución adicional o complementaria vía Rendición de Cuentas o algún convenio bilateral.

Discutimos la propuesta del Poder Ejecutivo. Después de un largo análisis en los organismos de dirección, terminamos aceptándola. Pero cuando fuimos a la negociación colectiva para decir al Poder Ejecutivo que estábamos de acuerdo en conformar una comisión para que defina cuáles funcionarios debían recibir un 4% y cuáles un porcentaje menor, el Gobierno retiró la propuesta y nos dijo que no estaba en condiciones operativas, técnicas, instrumentales, prácticas, de definir cuál había sido la evolución de nuestras retribuciones a lo largo de estos años, que no sabía exactamente cuánto se pagaba, a quién y por qué norma

Para zanjar este problema propuso darnos un 2% general, parejo, plano para todo el mundo. Nosotros planteamos que no estábamos de acuerdo con eso porque el 2% no era el 4% que necesitábamos y, además, porque era una forma de acumular injusticia en tanto se daba un 2% parejo independientemente de cómo le hubiese ido en suerte a cada uno de nosotros en materia de incremento salarial: se le daba un 2% al que había recibido aumentos adicionales y un 2% a aquel que había recibido pura y exclusivamente los ajustes.

Por lo tanto, no estuvimos de acuerdo con ese 2% general y planteamos que el Poder Ejecutivo superara esa propuesta.

Asimismo, la propuesta del 2% en términos generales que hizo el Poder Ejecutivo es contradictoria con el Decreto del 30 de enero ustedes lo conocerán; figura en la carpeta que les entregamos que encomienda al

Ministerio de Economía y Finanzas hacer un estudio del comportamiento del salario de cada uno de los Ministerios y de las Unidades Ejecutoras para definir un ajuste salarial como anticipo al de enero de 2010, que podría ir del 0% al 4%. En ningún momento el Decreto establece que debe ser un aumento general; es más: plantea otra cosa totalmente diferente. Si se da un ajuste del 2% general, plano, para todo el mundo, no entendemos para qué se encomienda al Ministerio de Economía y Finanzas hacer un estudio de cuál ha sido la evolución del salario en cada uno de los Ministerios y organismos del 220.

Por lo tanto, así están planteadas las cosas. Tenemos entendido que el ajuste del 2% ya ha sido resuelto. La última propuesta del Poder Ejecutivo prácticamente no mejora en nada lo que nos había ofrecido al principio, es decir, un 2% general. Vamos a decirles cuál es la última propuesta del Poder Ejecutivo: dar un 2% general a todo el mundo, rebajar el aumento a recibir por parte del Ministerio de Salud Pública y del Inciso 29, ASSE, llevándolo a un 1%, y con ese ahorro de un 1%, otorgar un aumento diferencial de hasta un 4% para algunas Unidades Ejecutoras del Ministerio de Educación y Cultura, para el INAU y para una Dirección del Ministerio de Turismo y Deporte. Consideramos que esta propuesta es inaceptable porque deja fuera del ajuste a un conjunto muy grande de trabajadores de diversos Ministerios que tampoco habían recibido absolutamente nada y que tenían tanto derecho como los que mencioné a recibir el 4%. Me refiero a buena parte del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, del sector turismo, del Ministerio de Transporte y Obras Públicas. Esos sectores deberían recibir un 4% porque hasta ahora lo único que tuvieron fueron los ajustes anuales.

Nosotros planteamos que se hiciera el estudio correspondiente y se analizara cómo se había comportado el salario de cada sector y en función de eso otorgar un ajuste y si hay alguien que no recibió ningún incremento adicional, sí o sí debería recibir el 4% para que se cumpliera lo plasmado en el convenio.

Para terminar, quisiera decir que esto es grave, no solamente por la merma que hay, porque no se está cumpliendo con las justas y lógicas expectativas generadas en los trabajadores de la Administración Central sino porque, de alguna manera, esto daña, perjudica lo que deben ser las relaciones laborales entre el Poder Ejecutivo y los trabajadores de la Administración Central.

Ayer ustedes dieron un paso muy importante al aprobar el proyecto de ley sobre negociación colectiva. Pero de nada sirve la mejor ley de negociación colectiva si después no se cumplen los convenios y los acuerdos que se establecen entre las partes. Esto resta una gran credibilidad, genera desconfianza en los trabajadores, en un instrumento que es fundamental para la construcción de relaciones sanas entre empleados y empleadores.

Por eso nosotros estamos llamando la atención de los Poderes públicos sobre este tema, y pidiendo que, de alguna manera, se hagan las gestiones necesarias a los efectos de que el Poder Ejecutivo recapacite, reflexione y corrija este error.

SEÑOR REVELESE.- El compañero señaló algunos aspectos que nosotros también queríamos destacar en el seno de esta Comisión que hoy nos recibe. Muchas veces los trabajadores venimos a estos ámbitos para plantear nuestras demandas, nuestras quejas, nuestras soluciones, nuestras propuestas y, por qué no, nuestras alegrías. En la jornada de hoy venimos cargados de un sentimiento de tristeza en la medida en que como decía el compañero Bazzano este desconocimiento que ejerce el Poder Ejecutivo acerca del cumplimiento del convenio suscripto con COFE genera no solamente dudas, sino que podría llegar a legitimar por eso nos parece que este Parlamento tiene un rol protagónico a jugar el sistema de relaciones laborales y, en consecuencia, restarle credibilidad a este proyecto que nosotros saludamos, obviamente, en forma efusiva. Y no solamente nos parece que es una mala señal, sino que envía bajo nuestro punto de vista, como integrantes de nuestro PIT-CNT una mala señal al resto de las cámaras empresariales que, sin duda, aprovecharán esta ocasión y este fundamento para, quizás, buscar elementos de reducción salarial al resto del sector privado de la actividad económica del país. Este es un riesgo que se corre y este Parlamento debería intervenir si ello ocurriera. Además, nos parece que va a contrapelo de las palabras pronunciadas por el señor Presidente de la República incluso en su último discurso quien expresó enfáticamente que la crisis no la iban a pagar los trabajadores.

Si bien en los argumentos que dio el Poder Ejecutivo en las últimas instancias de negociación no mencionaban el dato de la crisis, hablaban de que efectivamente el convenio existía, lo aluden como válido y recién ahora empiezan a incorporar el hecho de que los números están un poco ajustados como producto de la crisis. Inclusive, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social a quien también recurrimos porque nos parece que el Ministerio es garante de los convenios salariales, en virtud de que es un organismo que rige la actividad laboral es conteste en afirmar la legitimidad y pertinencia del convenio. No nos referimos a nuestros abogados ni a los sindicatos, sino al propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que, a través del propio Ministro Bonomi y del Director de

Trabajo, señor Julio Baráibar, da fe de lo que decimos en el sentido de que, a su juicio, el convenio tiene plena vigencia y que más no pueden hacer en virtud de que los números mandan.

Para nosotros esto es grave. Hemos tomado un plan de acción que quizás los señores legisladores deberían conocer al menos, en parte, en función de que generalmente han sido nexo entre los trabajadores y los patrones, ya que para nosotros el patrón es el Estado. Estamos llevando a cabo una serie de asambleas muy importantes. Pensamos hacer más de cien asambleas en la Administración Pública recorriendo el país de norte a sur y de este a oeste sensibilizando sobre esta situación, a través de los medios públicos, de pegatinas o de los elementos naturales del movimiento sindical. Confiamos en que el Poder Legislativo va a intervenir para buscar, no decimos un retroceso en la posición del Poder Ejecutivo, sino un acercamiento para con él. Asimismo, estamos discutiendo la posibilidad de ir a un paro, quizás de veinticuatro horas en el sector estatal, en el mes de mayo.

Esos son los elementos que nosotros tenemos sobre la mesa como una manera legítima de presionar. Además, nuestros abogados nos están asesorando a efectos de plantear y hemos resuelto en consecuencia recursos en la órbita del Poder Judicial, en función de que acá hay una violación flagrante de lo suscripto.

Nos parece que lo que estamos señalando no es poca cosa; obviamente no lo hacemos con alegría. Hay desesperanza y también bronca en el funcionario público y pensamos que lo que nos han dado no es argumento válido y, mucho menos, el tema de la crisis, porque cuando dijeron que lo iban a dar la crisis no estaba sobre la mesa.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Quiero plantear un concepto general en cuanto a la importancia del rol que cumplen los funcionarios públicos en lo que me es personal. Para mí el funcionario público es un garante del sistema democrático; por eso es muy importante la estabilidad laboral del funcionario. Planteo esto porque va a estar en el tapete en la próxima campaña electoral. Para mí la garantía de la estabilidad del funcionario público es la garantía del ciudadano porque en la medida en que haya una carrera administrativa y una estabilidad laboral, ese funcionario no es rehén del Gobierno de turno.

Quería dejar esto planteado como concepto general, y debo decir que es una posición que, inclusive, me ha costado mucho mantenerla dentro de mi Partido, si bien, tenemos claro que en todos los Partidos políticos hay diferentes opiniones y concepciones con respecto a la importancia del Estado. No sé si habrá pocos o muchos funcionarios, ese es tema de otro debate. Pero no tengo duda de que la estabilidad del funcionario público es una garantía para el ciudadano común.

Algunas de las preguntas que tenía ya me las fueron respondiendo a través de las exposiciones que realizaron pero, de todos modos, quiero que queden bien claras.

Mi primera pregunta es si el Poder Ejecutivo reconoce que incumplió el convenio. También quisiera saber cuáles son los motivos oficiales por los cuales el Poder Ejecutivo dice que no lo puede cumplir, si es que reconoce que lo incumplió.

Se hizo mención a una afirmación y yo quisiera saber si fue realizada por parte del Ministerio de Economía y Finanzas. De ser así, estaríamos frente a una situación grave, ya que no puede saber cuál fue la evolución salarial de los funcionarios del Estado. En un momento en que la informática permite colocar un cohete en la luna y manejarlo desde acá o hablar por teléfono con gente que está en Malasia, ¿el Ministerio de Economía y Finanzas no sabe cuál ha sido la evolución salarial? Además, si hay algo que es fijo y se sabe todos los meses es la evolución de la masa salarial del empleado público. Podrá haber alguna variación en oficinas que tengan horas extras. Por eso es muy importante si fue el Ministerio de Economía y Finanzas.

SEÑOR BAZZANO.- Dos cosas. Primero, el Poder Ejecutivo dijo cosas diferentes a través de sus voceros. Como bien planteaba el compañero Revelese, en la última reunión que tuvimos con el señor Ministro Bonomi y con el Director Nacional de Trabajo hubo un claro reconocimiento de que la letra estaba, el convenio era vigente y que, de alguna manera, a través del ajuste salarial que nos habían otorgado, no se estaba cumpliendo con el convenio. Sin embargo, en esa reunión también se nos planteó que, lamentablemente, los que tenían la última palabra en este tema eran las autoridades del Ministerio de Economía y Finanzas.

En el Grupo A, lo que se nos planteó por parte del delegado del Ministerio de Economía y Finanzas en ese ámbito de negociación fue que el convenio firmado el 11 de abril establece como meta final una recuperación del 19,5%, y se asegura y se reafirma que ese porcentaje se va a alcanzar con el ajuste del 1º de enero del año 2010.

Lo que se omite por parte del delegado del Poder Ejecutivo, en ese caso concreto, el contador Daniel Mesa, es el cronograma de acuerdo al cual se van a ir pautando los ajustes salariales. O sea, cuando se lee el inciso no se incluye la expresión: "de acuerdo al siguiente cronograma". El texto expresa: "Se asume la obligación que al final de período de gobierno la recuperación salarial real acumulada desde el 1/3/05 alcanzará el 19,5%", pero no se lee la parte final de la cláusula, que dice: "de acuerdo al siguiente cronograma:". No de cualquier manera sino "de acuerdo al siguiente cronograma:". Eso es lo que se ignora y con lo cual discrepamos. Para llegar al 19,5% ahora, el 1º de enero de 2009 tendríamos que haber recibido un ajuste del 11,4%, y así alcanzar el 117,16%.

Porque, si no se cumple ahora, ¿qué garantía tenemos de que se va a cumplir en enero de 2010? Esa es la pregunta que nos hacemos. Es cierto lo que dijo el compañero: los elementos de la crisis y las dificultades que existen hoy desde el punto de vista fiscal no estuvieron planteadas desde el principio. Se argumentaron razones de carácter técnico, no que no hubiera previsiones de caja como para afrontar el compromiso que se había asumido. Eso nunca estuvo en duda. Eso se está planteando ahora y se lo está haciendo frente a la opinión pública para hacernos aparecer a nosotros como los villanos de la película: que los funcionarios públicos están pidiendo, pidiendo y pidiendo, insensibles a lo que ocurre con el país. No; nosotros no estamos pidiendo ni un peso más ni un peso menos de lo que acordamos en su momento, y tampoco hace tanto, menos de un año, cuando ya de alguna manera las cartas estaban echadas y se sabía cómo estaba la economía nacional e internacional.

Con respecto a la segunda pregunta que formula el señor Diputado Hackenbruch, efectivamente a nosotros también nos causó terrible sorpresa que por parte del Ministerio de Economía y Finanzas se nos dijera que no estaban en condiciones de saber con precisión cuánto se pagaba, cómo se pagaba y a quién se le pagaba. Y esto no lo dijo solo el contador Mesa, que es el representante del MEF en el Grupo A, sino que el otro día lo reiteró el Ministro interino de Economía y Finanzas, contador Andrés Masoller. Nos dijeron que, lamentablemente, todavía no estaban en condiciones de poder saber con precisión cómo había sido la evolución salarial lugar por lugar, organismo por organismo, Ministerio por Ministerio. Es más, nosotros le dijimos que si ese era problema, que todavía no podían hacer un estudio preciso y acabado, le dábamos un poco más de tiempo. La Confederación estuvo dispuesta a diferir el ajuste, no a que saliera en abril sino en mayo o junio, y dijimos: "Bueno, sacrificamos un mes o dos, le damos tiempo para el estudio necesario y, finalmente, llegamos a la cifra que le corresponde a cada uno". Pero se nos dijo que no alcanzaba y que necesitaban todo el año para poder determinar cómo había sido el comportamiento del salario en cada lugar, cosa que para nosotros es realmente inexplicable. Resulta inexplicable que a esta altura del partido no se sepa exactamente cuánto se paga, a quién y por qué.

Es más: al principio se nos había explicado que ese estudio no era tan difícil de hacer porque surgía simplemente de comparar las obligaciones, o sea los obligados como le llaman ellos de ahora con los del pasado. Puede ser que en algún lugar la masa salarial haya aumentado, no en función de incrementos salariales sino de una mayor cantidad de trabajadores, pero también se sabe cuántos funcionarios hay y cuántos ingresaron. La Oficina Nacional del Servicio Civil tiene cifras bastante exactas de la cantidad de funcionarios que hay, cuál es la relación contractual, cuándo entraron, por qué y cuánto se les paga. Entonces, realmente pensamos que ese no es un argumento valedero.

SEÑOR LARROSA.- Simplemente quiero plantear que en enero, cuando estábamos discutiendo esto y acordamos así dictaron el decreto, se puso que el 31 de marzo era la fecha límite que se planteaban ellos para hacer el estudio y dijeron que daba el tiempo. Por eso sacaron un decreto planteando esa fecha. Posteriormente, volvieron atrás y dijeron que no lo podían hacer, por todo lo que se ha explicado. Nosotros suponemos que deben haber hecho todas las consultas de si se podía o no. Es más: en una de esas reuniones nos plantearon, organismo por organismo, quiénes percibirían y quiénes no. Entonces nos fuimos con una idea nosotros y ellos de quiénes iban a percibir este 4% que nosotros estamos reclamando y quiénes no. Pensamos que era mucho más fácil.

SEÑOR REVELESE.- Además de lo que decía muy bien el compañero precedentemente, debemos señalar que esta es la tercera violación de convenio que existe con el Poder Ejecutivo. No es esta la primera vez.

La primera fue en ocasión de la redistribución de una prima que habíamos acordado de diferente manera, que era la prima de mayor responsabilidad. En esa oportunidad se obró de manera totalmente contraria a lo establecido en el acuerdo, y eso sucedió a la semana de haberlo firmado.

La segunda oportunidad fue en enero de 2007, cuando en el Grupo A firmamos un acuerdo que establecía que íbamos a estudiar conjuntamente las diferencias salariales de la Administración Central en virtud de la heterogeneidad existente, e, inclusive, que nos iban a dar la posibilidad de discutir el proyecto de ley de Rendición de Cuentas para poder negociar en algunos aspectos. Esos temas tampoco fueron negociados. De

manera que existió tiempo tres años para analizar las diferencias salariales que existen en cada Inciso. Y ahora dicen que no saben lo que cobra cada uno.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Con respecto al análisis que se hacía es muy real que si el Poder Ejecutivo no cumple con un convenio que firmó, ¿cómo va a poder exigirle a los privados que lo hagan? Si todos los días escuchamos que aumenta la recaudación y los números dan mejor sería importante saber cuál es el motivo para esto, porque, además, acá está comprometida la palabra del Presidente, no la de cualquiera. Ustedes se reunieron con el Presidente de la República y se comprometió a un determinado documento.

Hoy en un semanario salió un informe con respecto a que los funcionarios públicos, a igual función, cobran mucho más que un privado. Este podría ser un tema para una sesión entera, pero tal vez nos puedan enviar algún tipo de información o estudio para saber si efectivamente eso es así o si, una vez más, estamos frente a una campaña contra los empleados públicos.

SEÑOR REVELESE.- Nosotros tuvimos oportunidad de leerlo en el día de hoy. Nos parece un informe de mal gusto del semanario "Búsqueda", por cuanto no pone toda la verdad sobre la mesa. En primer lugar, pone promedios y en ellos, generalmente, se ahogan los chicos. En segundo término, en el promedio que inserta para medir la actividad privada no incluye a los profesionales, los escribanos, los contadores, no pone a la banca y no pone algunas actividades gerenciales. Entonces, obviamente, midiendo de esa manera, está claro que los funcionarios estatales cobramos mucho más que los privados.

Por otra parte, efectivamente se requiere un estudio más pormenorizado entre nuestros compañeros de la Confederación tenemos un equipo de economistas, pero de primera, leyendo el informe hubo prensa que me llamó, quedamos bastante mortificados por la manera en que se encaraba, con el objetivo como se expresaba hace un rato estigmatizar al funcionario público frente a la opinión pública.

SEÑOR BENTANCOR.- Da la casualidad que precisamente el día después de haber avanzado sustancialmente con un proyecto de ley que seguramente luego de la Semana de Turismo sea consagrado por el Parlamento que tiene que ver con el ámbito de negociación y la actividad pública, tenemos planteada esta situación de confrontación

Como expresamos en su momento, creemos que de nada vale tener la libertad sindical más absoluta si no se tiene posibilidad de acceder a convenios, y que de nada vale tener buenos convenios si no se tiene libertad sindical. También debo agregar que de nada vale tener convenios si estos no se cumplen. Por lo tanto, esta situación que ustedes están planteando es preocupante.

Quisiera hacer una primera declaración. Para mí, los convenios deben ser cumplidos. Eso está en la tapa de los libros y en la historia. "Pacta sun servanda", dice un latinazgo que se me permitirá utilizar aquí: "los pactos son para ser cumplidos" se dice, y yo creo que debe ser así.

Ahora bien, en la oportunidad también debo señalar que acá había un compromiso anterior, inclusive de plataforma de Gobierno, con respecto a que al final del Período todos los trabajadores de la Administración Central iban a percibir lo que perdieron durante la Administración anterior. Entonces, en cierto punto, hay un par de criterios que se enfrentan. Por un lado, hay gente que sostiene que al final del Período realmente se estaría cumpliendo con esa situación; o sea que desde el punto de vista de la promesa de gobierno, se estaría cumpliendo.

Yo sé, no se me escapa, que hay veces en las que cumplir con un convenio es más fácil que en otras. Si en un ajuste dejamos por el camino determinada cantidad de dinero podemos llegar al último ajuste, en 2010, con una cifra de tal volumen que caiga por su peso y que no se pueda aplicar porque sería monstruoso lo que significaría conceder ese aumento. Por lo tanto, comparto la preocupación y, desde ya, adelanto la vocación que creo que vamos a tener todos aquí de conversar con las autoridades del equipo económico. Descarto que se tiene la mejor buena voluntad yo tengo que descartarlo porque soy oficialista para cumplir con los acuerdos y espero que en esta mesa podamos avanzar y dilucidar este tema, porque me parece que realmente sería muy lamentable que esto no pudiera ser cumplido.

Quiero hacer una pregunta. ¿Ustedes tienen el monto aproximado de lo que significaría este operativo?

SEÑOR BAZZANO.- Las cifras del Poder Ejecutivo dicen que cada punto de ajuste para los trabajadores de la Administración Central tiene un costo aproximado de US$ 12:000.000 anuales. Ahora, nosotros planteamos que no es un 1% para todos, porque el convenio no comprende a todos. En la propuesta que nos hizo llegar el Poder Ejecutivo en la última reunión que tuvimos en el Ministerio de Economía y Finanzas, se nos dijo que ese 1% que le rebajaban a ASSE- Salud Pública tenía un costo de $ 35:000.000, con lo cual podían incrementar hasta un 4% a esos sectores que yo mencioné hoy: Educación y Cultura, Deporte y el INAU. Nosotros planteamos que había otros Ministerios que habían recibido incrementos por encima de los ajustes anuales, y que no era lógico que recibieran mayor porcentaje que los propios compañeros de Salud Pública o ASSE, como es el caso concreto del Ministerio del Interior. Dijimos que si le iban a dar un 1% a Salud Pública, le dieran un 1% también al Ministerio del Interior, junto con el Ministerio de Defensa Nacional no están en el convenio, porque lo que les están dando está por encima, no están comprendidos, abarcados ni protegidos por el convenio, y así efectivamente alcanzaba para otorgar el 4% a todos aquellos a los que les correspondía. La argumentación que se nos dio fue que dada la situación que hay en torno a la violencia, la inseguridad ciudadana y todo eso, parece poco lógico que le digamos a la opinión pública que vamos a discriminar a los efectivos policiales. Pero a nosotros nos consta que aparte del 7,12% que recibieron los efectivos del Ministerio del Interior, en este ajuste pasado percibieron porque así lo votó el Parlamento una partida de $ 850 para cada policía ejecutivo, con lo cual el incremento en términos porcentuales fue mucho más elevado que para el resto de los funcionarios de la Administración Central

¡Ojo!, que nosotros consideramos que corresponde, porque los puntos de partida tanto de los funcionarios del Ministerio del Interior como de los funcionarios de Salud Pública es muy bajo, pero acá ya no estamos hablando de recuperación sino de incremento, un incrementó lógico y merecido, pero que no debe ser financiado con el ajuste del resto de los funcionarios de la Administración Central. Eso es lo que estamos planteando.

SEÑOR BENTANCOR.- De todas maneras, me interesa saber si en algún momento habida cuenta de que las cosas en un país tienen continuidad e historia, cuando se estaba haciendo este tipo de arreglo, se planteó alguna cláusula de salvaguarda, o por lo menos, ya que en algunos casos uno confía en la palabra del otro debe ser así, porque de lo contrario no hay negociación posible pudo haber estado sobre la mesa que esa era la intención, salvo que pasara tal o cual cosa. O sea, la pregunta concreta que quiero hacer porque no tengo tiempo de leer todo es si existe una cláusula de salvaguarda o no, y si en su momento se planteó: "Esta es nuestra intención, la vamos a llevar adelante, siempre y cuando...". Quiero saber si existió ese siempre y cuando, porque no tengo tiempo de leer y saber si aparece una cláusula de salvaguarda que bien podría haber sido tenida en cuenta cuando se hacen convenios escalonados a largo plazo.

SEÑOR BAZZANO.- No hay cláusula de salvaguarda; el convenio está clarísimo, no admite la más mínima duda y no fue necesario pensar en ningún tipo de prevención para el caso de que las condiciones económicas no lo permitieran.

SEÑORA PRESIDENTA.- Agradecemos a la delegación y les informamos que desde la Presidencia, conjuntamente con los integrantes de la Comisión, vamos a ver de desarrollar algún ámbito, muchas veces esta Comisión los ha realizado. Eso lo vamos a hacer.

Por su parte, enviaremos la versión taquigráfica de lo expresado a la OPP, al Ministerio de Economía y Finanzas, al Presidente de la República, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a COFE, al Pit Cnt y a la Oficina Nacional del Servicio Civil.

Muchas gracias.

(Se retira de Sala la delegación de COFE)

(Ingresa a Sala una delegación de la Patronal SOMIL S.A.)

—— La Comisión de Legislación de Trabajo recibe con gusto a la delegación de la Patronal SOMIL S.A., integrada por los señores Ernesto Soler, Marcelo Fianza y Luis Radmilovich. Otorgamos esta entrevista que nos fuera solicitada hace pocos días en virtud de la situación de conflicto que están atravesando. Hemos tratado de recibir el planteo de las dos partes en esta Comisión, por lo que también hemos convocado al Sindicato. Queremos que nos hagan una síntesis de la situación y que nos digan en qué ámbito está hoy planteado el tema.

SEÑOR SOLER.- No soy Directivo de la empresa, sino accionista. El señor Marcelo Fianza es Gerente General de la empresa y el señor Luis Radmilovich es asesor de Recursos Humanos, o sea quien conoce toda la parte de relacionamiento con el personal de la empresa.

Me gustaría hacer un pequeño historial, que no insumirá más de dos minutos, de cómo surge SOMIL S.A., para que todos tengamos cabal compresión de la problemática.

SOMIL S.A. nace de un acuerdo con una empresa argentina para fabricar asientos de autos en Uruguay. El asiento es una pieza que, en el transcurso del tiempo, se ha transformado en un elemento de seguridad. Tiene alta tecnología, porque del asiento dependen, por ejemplo, los airbag de los autos cuando tienen un accidente. Quiere decir que ya no solo es simplemente una estructura de asiento, sino que tiene una cantidad de componentes de seguridad y debe cumplir muchas normas. Eso hace que sea necesario realizar asociaciones con empresas multinacionales que otorgan las licencias y la facilidad de fabricación para que esos asientos sean aceptados por las terminales.

Así nace SOMIL S.A., en el año 1997, fabricando originalmente asientos para "Renault Traffic"; a partir del año 1998, hace asientos para "Renault Express" y en el año 2000, hace asientos para "Renault Twingo". Hasta ese momento, era fabricación que estaba en plaza. Cuando se produce la crisis del año 2001-2002, la empresa casi desaparece. Como la empresa está compuesta, en una parte por capitales argentinos que en definitiva, es la que nos aporta la tecnología y las órdenes de compra y en otra parte por capitales uruguayos, tratamos de mantenerla en esos años duros, y logramos empezar a ser proveedores de terminales argentinas: de Volkswagen en primer lugar, de General Motors, de Peugeot y Citroën de Argentina. A partir del año 2008, se empezó a trabajar tímidamente para Uruguay, para los asientos de Chery Tiggo, de la planta de Bognor, en Paso Carrasco. Pero, fundamentalmente, los grandes componentes de facturación fueron las cuatro terminales: Mercedes Benz, Volkswagen, General Motors y Peugeot Citroën, en Argentina.

La empresa creció en forma ininterrumpida y llegó a tener ciento treinta empleados directos en el año 2008. Ahora, si analizamos el funcionamiento de la empresa, advertiremos que en el año 2008 tuvo doscientas cuarenta horas de inactividad lo que, en términos reales, implica un mes y medio. Eso hizo que incumpliéramos entregas con cada una de esas terminales, y cuando se incumplían entregas, obviamente estábamos parando en la planta terminal de Argentina a cuatrocientas, quinientas u ochocientas personas, generando daños muy importantes, que hicieron que en el transcurso de 2008 fuéramos seriamente cuestionados. De esa forma, llegamos al final del año perdiendo a dos de los principales clientes: General Motors y Volkswagen. Quedamos exclusivamente con Peugeot y Citroën, de Argentina, con Mercedes Benz, de Argentina, y con Chery Tiggo, de Uruguay; es decir con tres clientes. Pero de ciento treinta empleados que hubo en el correr del año 2008, únicamente quedaron cuarenta y tres personas; se perdieron ochenta y siete fuentes de trabajo al llegar a fin de año. Esa es la reseña que quería hacer.

Entonces, lamentablemente, cuando la empresa, a través de su relacionamiento o de la participación de argentinos, consigue órdenes de compra y genera exportaciones por US$ 5:500.000 en el transcurso del año 2008, enfrenta un año 2009 con muchas dificultades, porque ha perdido dos de los clientes más importantes y, a su vez, los clientes que permanecen. Por ejemplo, Chery Tiggo no opera desde los primeros días de diciembre y en el mes de abril tampoco operará o sea, no opera los meses de diciembre, enero, febrero, marzo ni abril; Mercedez Benz, cancela las órdenes de abril y de mayo, y Peugeot y Citroën, de Argentina, tienen previsiones hasta julio de este año con lo que nosotros le fabricamos en 2008, lo que quiere decir que tiene un sobrestock de mercadería. Entonces, nos enfrentamos a una situación realmente muy complicada para la empresa.

No quiero extenderme más; ese es el resumen general de la empresa. Deseo que el señor Marcelo Fianza, que es el Gerente General, traslade a ustedes, también en forma sucinta, cuál fue el comportamiento de la empresa y los incidentes que tuvimos durante el año 2008.

SEÑORA PRESIDENTA.- Tenemos la versión taquigráfica de la reunión a la que concurrieron en el año 2008 por una situación conflictiva. Nosotros tenemos presente la situación del 2008, por lo que solicito que se vaya a la situación concreta en la que están hoy, ya que en lo personal me tengo que retirar y me interesa saber cómo está centrada la problemática, más allá de que tenemos en cuenta que puede ser una continuidad de la situación de 2008. Queremos saber en qué estado se encuentra hoy la situación conflictiva y si sigue la ocupación de la empresa.

SEÑOR FIANZA.- La empresa fue desocupada en la mañana del día de ayer pero quiero hacer una aclaración. Nosotros consideramos que la empresa fue abandonada, no desocupada, porque invitamos a

los ocupantes a que hicieran una revisión ante un escribano público a quien le entregaron la llave, dejando la empresa. La desocupación se realizó en esos términos, al igual que la ocupación, que se hizo con gente extraña a la empresa, que no pertenecían a ella, saltando portones y amenazando a guardias. Así se hizo la ocupación.

Respecto a lo que originó el conflicto y la situación en la que estamos, debo decir que en abril teníamos una previsión de inicio de actividad con lo que era Chery Tiggo, por lo que teníamos que retomar gente del seguro de desempleo. La diferencia está marcada en que el gremio sostiene que estamos desconociendo la representatividad que en un momento tenían con lo que es la gente que estamos tomando actualmente. Tuvimos una instancia en el Ministerio y firmamos un acuerdo el 6 de febrero en el que se establecieron varias cláusulas por las cuales habría operarios en las líneas que se discontinuaban quedaban afuera y lamentablemente no tenían posibilidades de seguir y operarios en las líneas activas que iban a seguir. Eso fue lo que acordamos en el Ministerio y estamos cumpliendo con la lista de personas que estamos reintegrando.

¿Cómo se da la situación, lo complicado de la representatividad o no representatividad? Ahí empieza la gran diferencia. En el transcurso de todos estos hechos, de problemáticas, se ha ido desafiliando gente del gremio, por lo cual el porcentaje de representatividad ha variado. Entonces, se pretende mantener una representatividad que al día de hoy no es la real. Además, el sector que estamos reactivando necesita mano de obra muy específica de tapiceros y de gente que trabaje en inyección y ellos pretenden que se tomen soldadores para tapizar y soldadores para trabajar en una inyectora. Ahí radican las diferencias conceptuales de lo que son las posibilidades productivas que tenemos.

SEÑORA PRESIDENTA.- ¿Había una bolsa de gente que iba al seguro? ¿Había un seguro rotativo?

SEÑOR FIANZA.- Lo que se acordó en el Ministerio fue generar un registro por el cual los operarios continuarían seis meses más una vez que se les terminara el seguro de desempleo. Una vez que existieran posibilidades reales de retomarlos, así se haría.

SEÑOR SOLER.- Cuando se pierde la orden de compra de Volkswagen y de General Motors, lo que se hizo en ese momento, para no entrar en discriminaciones ni en selecciones totalmente subjetivas, fue que toda la gente que pertenecía a la línea de General Motors fuera al seguro de paro y toda la gente que pertenecía a la Volkswagen fuera al seguro de paro precisamente para no entrar en la discusión de si estaban sindicalizados o no, de si eran buenos o malos. La gente que estaba afectada a tal línea de trabajo que dejó de funcionar en la empresa fue la que quedó en seguro de paro. Así se procedió porque la empresa entendió que no podía realizar ningún tipo de selección o discriminación; tiene tanto derecho al trabajo una persona como otra. En definitiva, fue al seguro de paro toda la gente que pertenecía a la Volkswagen y a la General Motors. Y esa gente no iba a tener reingreso a la empresa; una vez que transcurriera el seguro de paro lamentablemente iría al despido. En definitiva, esa fuente de trabajo se perdió.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- ¿La pérdida de esas fuentes de trabajo se debió a los conflictos desatados durante 2008 o a causas exógenas a esa situación?

SEÑOR FIANZA.- Como anteriormente señalaba el señor Soler, en 2008 perdimos 240 horas de posibilidades productivas, lo cual significa casi un mes y medio de planta parada. Eso nos provocó constantes reclamos de nuestros clientes, los cuales en un momento nos perdieron la confianza y nos retiraron las órdenes de compra. Me refiero a Volkswagen y General Motors. O sea que es consecuencia directa de todas las situaciones de faltantes de materiales que generamos en sus líneas de fabricación. Es más, les vamos a dejar el documento en el cual nos notifican la cancelación de los pedidos y el motivo.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Es muy interesante eso porque si usted mañana, por determinadas circunstancias, por culpa de un tercero, de alguna manera no puede cumplir con algo a lo cual se comprometió, empieza el lucro cesante. Ese es un juicio muy común entre privados. Si efectivamente es así y es demostrable, no sé si no hay una responsabilidad directa de la UNTMRA en este caso, o del sindicato.

Para este integrante de la Comisión sería interesante contar con los elementos objetivos, con la información que demuestre esos hechos.

SEÑOR RADMILOVICH.- Me gustaría señalar algunas cosas que nos parecen importantes con respecto a cómo se dieron los hechos.

Antes que nada, para que esta Comisión lo tenga claro, me gustaría ilustrarles que SOMIL forma parte de una empresa con capitales nacionales y extranjeros que está insertada y teniendo actividad dentro del predio de NORDEX, en forma arrendataria. Para que tengan una idea, NORDEX tiene un área de 94.500 metros cuadrados, de los cuales SOMIL arrienda 3.500 metros cuadrados. Esto significa que aproximadamente un 4% del área de NORDEX esté vinculada a SOMIL. Lo increíble es que en esta ocupación, los trabajadores de SOMIL, el comité de base de SOMIL, y la UNTMRA perpetran una ocupación en un lugar donde la empresa que está más afectada, o por lo menos afectada sin tener ninguna vinculación con los hechos, es veintisiete veces más chica que la otra. Sin embargo, lamentablemente la situación y el predio que ocupan no solamente el de SOMIL sino también el de NORDEX hacen que la empresa NORDEX se vea privada del desempeño de su normal actividad. Quería que tuvieran en cuenta el tamaño que tiene SOMIL, el predio que ocupa con respecto a NORDEX, para que se den cuenta de que en definitiva es absurda la medida de la ocupación cuando se quiere vincular a SOMIL y a NORDEX con una misma medida.

Otro aspecto interesante a destacar es que las dos empresas son totalmente independientes. Tienen portones de acceso independientes, personal distinto, maquinarias e instalaciones totalmente diferentes, lo que hace que estén muy separadas una empresa y la otra, por más que ambas estén dentro del predio de NORDEX. Más allá de esa situación, igualmente NORDEX se vio afectada. Los días lunes 2 de febrero y lunes 30 de marzo, se llevó a cabo un operativo que nosotros calificamos como muy lamentable, un acto en el que en definitiva creemos que hubo también cierta cobardía ya que se hizo de madrugada. ¿Por qué de madrugada? Porque es el momento en el que hay menos personal en las plantas. Si hubiese sido en horario normal el 2 de febrero en marzo el personal de NORDEX estaba en seguro de paro y en febrero no, estábamos hablando de que había ciento ochenta o ciento noventa operarios, pero al hacerlo a las dos de la mañana de ese mismo día en la planta de SOMIL y de NORDEX se encontraban unas quince o dieciocho personas.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- ¿Cuántas personas ocuparon la planta?

SEÑOR RADMILOVICH.- Fueron alrededor de cincuenta personas en febrero y unas treinta y cinco o cuarenta personas el 30 de marzo. El hecho más llamativo, el que en definitiva más revela algunas decisiones que adoptan el cuerpo directivo y los funcionarios de la empresa NORDEX, es que básicamente la ocupación se dio con gente ajena a la empresa. El operativo que recién mencionaba el señor Fianza de ir saltando los portones, agrediendo a guardias y amedrentando al personal para que se retirara de la planta, en definitiva no dejando operar no solamente a la gente de SOMIL sino también a la de NORDEX, que nada tenía que ver con la situación como lo mencioné recién, fue llevado adelante por personas identificadas algunas con la UNTMRA, otras con empresas como TUBACERO, Motociclo, etcétera. El propio Ministro Bonomi en algún momento mencionó que las ocupaciones no podían estar de ninguna manera dadas por gente ajena a la empresa. Y eso fue lo que lamentablemente nosotros sufrimos en cualquiera de las dos situaciones.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- ¿Qué porcentaje de personas de la planta había, y qué porcentaje de personas ajenas a ella? ¿60% 40%? ¿70% 30?

SEÑOR RADMILOVICH.- Entre 60% y 70% eran personas ajenas a la empresa SOMIL y ninguna persona de NORDEX.

SEÑOR HACKENBRUCH LEGNANI.- Se ha dicho que hubo agresiones a guardias. ¿Hubo algún daño personal? ¿Se hizo denuncia penal?

SEÑOR RADMILOVICH.- Fue una agresión a un guardia de uno de los portones; se hizo la denuncia correspondiente por parte de la empresa tercerizada, que es la que tiene a su cargo la vigilancia perimetral. En ese momento, en la ocupación de febrero, se hizo la denuncia correspondiente.

Nos enteramos de la ocupación del 30 de marzo en forma anticipada, por una llamada anónima a la empresa que comunica que se iban a dar estos hechos, y nosotros quisimos tomar las previsiones del caso. Sabiendo cómo se podía dar la situación, por respeto y compromiso con los empleados que iban a estar trabajando y podrían verse perjudicados, y para evitar males mayores, el día domingo hicimos la denuncia en la Seccional 21a., adelantando

que estas cosas podrían llegar a pasar e, inclusive, que podrían ser utilizadas para otros fines, con gente que no figura en la nómina de SOMIL; en definitiva, que era el comité de base el que podía estar llevando adelante la medida.

Contamos con la buena voluntad, y nada más que eso de algunos efectivos, pero se ve que tenían directivas distintas o, por lo menos, no podían actuar, sobre todo por la forma en que se dio esto.

Quiero recalcar que no hubo preaviso, es decir, no existió aviso previo de que se iba a tomar esta medida. Esto ocurrió en horas de la madrugada, rompiendo las reglas y normativas que tiene la empresa para ingresar al predio. La empresa, en forma conjunta con el cuerpo directivo y algunos empleados, decidió tomar una acción que valoramos muchos: ingresar más temprano el día lunes; se hizo un esfuerzo importante de parte del personal que no tiene responsabilidad directa sobre los destinos de la empresa. El lunes 30 de marzo, ante el llamado que recién mencionamos, ingresamos a trabajar a la hora 5, pero no para pelear o impedir que eso sucediese en definitiva, si venían con esa idea seguramente lo lograrían, pero sí para estar presentes y dar apoyo. A esa hora el cuerpo directivo no está en la planta, pero como teníamos el antecedente de febrero, todos, desde la Dirección hasta el último operario activo les recuerdo que en el mes de marzo la mayoría del personal de NORDEX estaba en seguro de paro hicimos el esfuerzo de ingresar a la hora 5.

Lamentablemente, el llamado tuvo cabida, pues poco antes de la hora 7 y 30 comenzamos a ver saltar gente; fue un momento bastante complicado. Ante esta situación de sorpresa, lo que hicimos fue permanecer allí, por lo que eso no fue una ocupación sino una invasión, pues en ningún momento nos retiramos. Evidentemente, con amenazas nos invitaron a retirarnos, pero todos quienes allí estábamos permanecimos en el lugar. Después, el personal se fue yendo en función de los horarios, pero en ningún momento desalojamos la planta, aun teniendo la presencia de intrusos en el patio y demás.

A la gente de menos rango se le pidió que se retirara al finalizar su horario, pero tuvieron algunos retrasos en los portones, pues hubo gritos y demás; lamentablemente, la gente lo tuvo que padecer. La parte gerencial y de dirección decidimos permanecer en el lugar, porque creímos que era la mejor forma de "protestar" entre comillas ante un hecho como ese, totalmente ilícito. No lo hicimos como un acto heroico, sino porque entendimos que era un compromiso y que era la forma de demostrar que no nos iban a llevar por delante y que íbamos a permanecer hasta el momento en que los directivos de la empresa decidieran.

Como dato anecdótico quiero decir que no sabíamos si era un tema laboral, o de vida o muerte. En horas de la noche quisimos alimentarnos, pero no se permitió el ingreso de alimentos. De todas formas, no lograron que desistiéramos de quedarnos, pero lo hicimos en una situación bastante incómoda. Esto es algo que también queríamos mencionar.

Estos son los hechos que sucedieron en febrero y en marzo, y creo que deberíamos reflexionar sobre ellos para saber cómo se sigue adelante y de qué forma uno puede defender el derecho al trabajo que tienen las personas que no adhieren a la medida o no se encuentran en esa situación.

SEÑORA PRESIDENTA.- Cuando me enteré de los hechos el señor Diputado Pablo Abdala estaba preocupado por la situación y me informaba que iba a llegar una solicitud de entrevista de ustedes hablé al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y me informaron que el Director de la DINATRA, Julio Baráibar, convocaba a una reunión para hoy. También se me dijo que los trabajadores iban a concurrir pero no la patronal. Quisiera saber en qué se estaba.

SEÑOR ARRARTE.- Quisiera saber cuál es la exigencia de los trabajadores y si ha habido algún esbozo de negociación para salir adelante. Pregunto esto porque, tal como se está planteando la situación, parece más un relato de guerra que de problema sindical.

SEÑOR RADMILOVICH.- Sí, lamentablemente tiene muchas cosas cercanas a eso.

Con respecto a las citaciones, es bueno mencionarlas. Ocupan la planta el lunes 2 de febrero, a la hora 6 y 20, y situación bastante jocosa, al fax de la empresa, al que no podíamos acceder, nos llega la citación del Ministerio. Baráibar se encargó de rectificar eso lo reconocemos y después hubo una instancia de negociación, llegando a firmar un acuerdo tal como mencionó el señor Fianza el 6 de febrero.

Con respecto a la última citación, hubo una intención de Baráibar de llegar a una instancia de negociación tripartita en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pero cuando plantea esta situación, la planta estaba

ocupada. La empresa dijo claramente lo mantuvo y creo que no se equivoca que no iba a negociar con la planta ocupada, con una medida de fuerza como esta.

Reitero que cuando Baráibar quiso hacer la citación la planta continuaba ocupada y se le dijo: "Muchas gracias por el interés, pero en estas condiciones no podemos negociar". Tal como mencionaba el señor Fianza, el día miércoles se produjo el desalojo; más bien fue un abandono porque no quisieron que la escribana ingresara a ver cómo estaba el lugar.

Después hubo una instancia a la que accedimos a ir porque nos habíamos comprometido a ello para el día de hoy, a la hora 9 y 30, en la que se estableció una prórroga hasta el 14 de abril.

SEÑOR FIANZA.- Lo que solicita el sindicato es que los 14 puestos de trabajo sean ocupados con gente afiliada a la UNTMRA. En todo SOMIL hay gente afiliada y no afiliada desafiliada y que nunca se afilió al sindicato. Yo tengo que contemplar al cien por cien de los funcionarios. Entonces, esa situación, más la idoneidad que se necesita para el sector que se va a reactivar, hace que no se pueda cumplir con ese requerimiento, por lo menos al nivel que ellos pretenden.

SEÑOR SOLER.- Quisiera hacer una reflexión final.

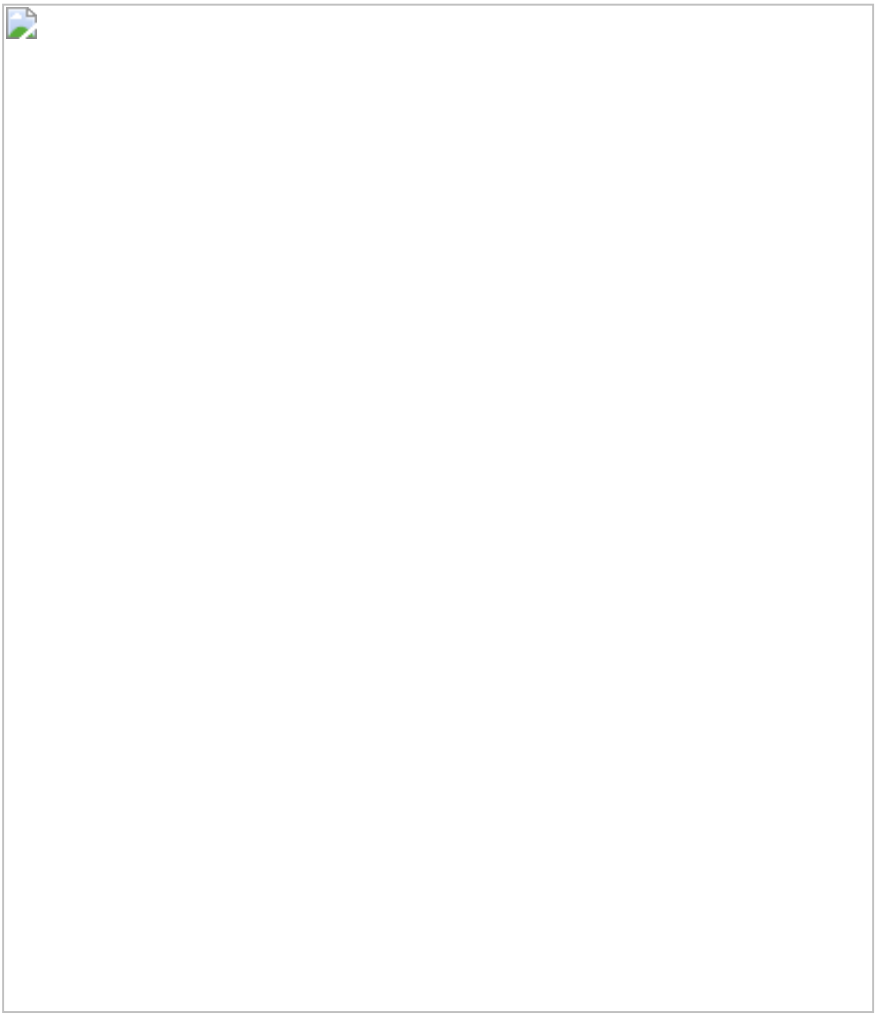
Todos estos problemas se deben a que durante el año 2008 tuvimos un nivel de incumplimiento muy alto. Eso no fue debidamente analizado, meditado y razonado. Actualmente es imposible dar marcha atrás en una serie de cosas. No podemos decir a General Motors o a Volkswagen: "Señores: somos confiables, somos buenos, vamos a entregar en fecha". Para eso ya es tarde; ahora hay que buscar nuevos elementos y clientes, pero todo eso lleva un tiempo y las 87 personas que perdieron su trabajo, lamentablemente van a tener que esperar para que se recomponga esta fuente de trabajo. Es de destacar que nos llevó entre tres y cuatro años tener 130 trabajadores.

Para mí, lo sucedido son solo incidentes, pero lo importante, lo medular, es cómo se generan las cosas, las consecuencias que tienen los hechos, y cómo se arreglan. Todo eso lleva tiempo y esfuerzo. Sabemos que debemos poner lo mejor de todas las partes, pero también debemos ser conscientes de que va a ser muy difícil solucionar la situación por más que intentemos la rotación; eso no va a solucionar la falta de clientes. Por más rotación o esfuerzos que hagamos no vamos a contemplar las necesidades de toda la gente que quedó sin trabajo.

SEÑORA PRESIDENTA.- La Comisión, luego de que ustedes se retiren, recibirá al sindicato, y luego verá cómo continúa analizando el tema.

La Comisión de Legislación del Trabajo agradece la visita de la patronal de SOMIL S.A.

(Se retira de Sala la patronal de SOMIL S.A.)



(Ingresa a Sala una delegación de la UNTMRA)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo tiene mucho gusto en recibir a una delegación de la UNTMRA, integrada por los señores Alejandro Martín, Diego Gorosito, Carlos Pagella, Juan Murchio y Gerardo Lorenzo.

Como sabrán, acabamos de recibir a la patronal, ya que había solicitado una entrevista. Entendimos conveniente recibir a los trabajadores el mismo día para que hicieran el planteo correspondiente.

Tal como le planteamos a la patronal, solicitamos que se refieran estrictamente al conflicto actual y no al ocurrido en 2008, que nosotros estamos al tanto de cómo se desarrolló.

De acuerdo a lo que se nos ha informado, la ocupación quedó sin efecto el día de hoy.

SEÑOR MARTÍN.- El último conflicto que mantuvimos en SOMIL-NORDEX se debió a que en los últimos tiempos la empresa, en forma continua, no ha respetado los acuerdos. Hemos llevado a cabo un conjunto de reuniones bipartitas semanales dos, tres, cuatro y más, por lo que ellos tienen claro lo que reclama el sindicato. Siempre hemos dicho lo hicimos hasta en la prensa que queremos una negociación seria, lo que no hemos conseguido hasta el momento.

Hay que tener en cuenta que muchos de nuestros compañeros ya están en el seguro de paro, y como no fuimos escuchados por la empresa ni por otros actores que deben participar, decidimos llevar a cabo la ocupación; esa es la única manera por la que ellos entienden que deben sentarse a negociar. Hoy tuvimos una reunión en el Ministerio, pero seguimos obteniendo la misma respuesta.

SEÑORA PRESIDENTA.- ¿La patronal se presentó?

SEÑOR MARTIN.- Sí; se presentó en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

SEÑORA PRESIDENTA.- Quisiera saber si en medio de la ocupación hubo una convocatoria y la empresa no se presentó.

SEÑOR MARTIN.- La empresa pidió una audiencia, pero al día siguiente la suspendieron. Lo que nos pidió la Dirección de SOMIL y NORDEX en las tres o cuatro reuniones que mantuvimos durante la ocupación ellos en ese momento se encontraban en las oficinas, dentro de la empresa, por propia voluntad fue que tuviéramos el gesto de levantar la ocupación, como lo hicimos la primera vez. Esto también nos lo solicitó el señor Baráibar. Pero lo que nosotros planteamos fue seguir negociando, ya que ese es el propósito. Lo que queremos es tener garantías, algo escrito, donde conste que la patronal quiere negociar en serio, con bases para la discusión.

Nosotros, durante todos los días en que mantuvimos la ocupación, le planteamos a la patronal lo que quiere el sindicato, lo que también hicimos en la reunión que tuvimos hoy

En realidad, la actitud sigue igual; esto sigue mal y empeorando. A estos empresarios los conocemos muy bien porque hemos dialogado mucho con ellos, por lo que sabemos lo que están haciendo. Los trabajadores de esas empresas, como dije, los conocemos bien porque tuvimos muchas reuniones con ellos. Por esa razón sabemos como lo hemos dicho en todos lados que siguen barriendo la organización sindical y sacando a los trabajadores con total impunidad; ellos no respetan nada de lo que firmaron en esta última ocasión ni en otras.

Tenemos poco tiempo porque nuestros compañeros hace aproximadamente tres meses que están en seguro de paro y sabemos que hay una nueva ley que establece que al cuarto mes la empresa podría despedirlos. Por esa razón estamos pidiendo una negociación seria, porque no podemos tolerar que se firmen cosas y no se cumplan y que se eche a los trabajadores.

Hoy manifestábamos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que queríamos garantías, que pedíamos que se comprometieran a mantener una plantilla de trabajadores organizados de SOMIL S.A., derivada de una lista que proviene de la asamblea general del sindicato en que utilizamos nuestros criterios. Pedimos mantener esa plantilla mediante la discusión de la reducción de la jornada laboral, la extensión en el seguro de paro, la rotación

en el seguro de paro y que se complemente el sueldo a los compañeros si van a estar más tiempo en el seguro de paro. Todo esto es lo que estábamos pidiendo pero nunca hubo una respuesta. En los últimos tres meses en los que hemos negociado hasta cinco bipartitas por semana, no hubo respuestas. Siempre pasa como ocurrió hoy en que pidieron una prórroga para volver a consultar a la Dirección, a pesar de que lo saben de primera mano porque discuten con el Comité de Base de NORDEX-SOMIL. Esta es la situación que se repite una y otra vez. Por esta razón, hemos agravado algunas de las medidas, porque simplemente nos escuchan y se retiran.

Además, la patronal siempre dice en los medios de comunicación y en todos lados que le ha golpeado la crisis. Esto es verdad. A las dos empresas de autopartes, SOMIL y NORDEX, las golpeó la crisis. Pero yo tengo que decir la verdad, porque trabajo allí. Ellas solo perdieron dos clientes de cinco. Quiero dejar bien claro que en SOMIL hay otra realidad. La empresa paró la producción de aquellos sectores vivos porque se están mudando. Esta es una de las razones que ellos no cuentan. Como ellos se están mudando cerca de Camino Maldonado y Libia, pararon la producción. Si se va a mudar toda una fábrica y la maquinaria, es necesario parar la producción. Aprovecharon el momento de la crisis y sin aclarar bien esta situación, mandaron a todos los trabajadores al seguro de paro. Hoy, volvimos a denunciar esto. Hace sesenta días que están trabajando con empleados no organizados. Ellos dicen que su criterio es trabajar con trabajadores de cada sector vivo, pero si ellos respetaran su propio criterio, no tomarían de todos los sectores trabajadores no organizados y los acumularían en aquellos sectores en que necesitan sacar el trabajo.

Otra cosa grave es que en los últimos treinta días utilizaron el siguiente mecanismo: a todos los encargados, supervisores y administrativos, les dieron ropa de trabajo y los pusieron a hacer nuestro trabajo en las máquinas. Acá hay mucho más de lo que se ve a simple vista; son pequeños detalles y si se juntan se ve mucho mejor la realidad. Cuando decimos que se está barriendo a la organización sindical, no se trata de un argumento fácil de nuestra parte y sin que lo hayamos comprobado. No es un simple argumento para atacar a la patronal; nosotros necesitamos negociar en serio. Nosotros no venimos a pelear; venimos a negociar. Hemos utilizado todas estas medidas con el fin de que ellos nos escuchen, se comprometan a negociar y que los otros actores involucrados les marquen el camino de la negociación. En la anterior tripartita, los mismos mediadores les preguntaron: "¿Ustedes no vienen a negociar?" Y claramente, el señor Irazábal dijo: "No; no tengo nada para hacer; no tengo nada para decir". Eso quedó en actas. Se negaron totalmente a negociar con el sindicato.

SEÑORA PRESIDENTA.- ¿Cuál es el nombre del asesor de la empresa?

SEÑOR MARTÍN.- El nombre es Irazábal.

SEÑOR GOROSITO.- No quiero hacer mucha catarsis de las situaciones que se viven allí cotidianamente, y no solamente en este último período. Pero es difícil no referirse a períodos pasados o trasladarse al año 2008.

Nos enfrentamos a una empresa que realmente reprime a los trabajadores y, sobre todo, a cualquier tipo de organización sindical. Esto no es de ahora sino que data de los años 90.

A mi izquierda, tengo al compañero Lorenzo, trabajador organizado de la UNTMRA dentro de la planta de NORDEX, a quien no solo no le pagan las horas sindicales sino que además es suspendido cada vez que las presenta. Hoy, nuevamente en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hicimos los reclamos pertinentes para que le pagaran las horas sindicales adeudadas desde el año 2008.

Señores: entendemos que estamos en otra época y que no deberíamos estar aquí perdiendo el tiempo por llamarlo de alguna forma reclamando horas sindicales.

Con esto estamos pintando un poco la faceta de esta empresa, a pesar de que pueda venir acá y argumentar otro tipo de cosas. Cuando una empresa toma la resolución de no pagar las horas sindicales, a pesar de que hay cosas firmadas ustedes lo saben mejor que yo, nos enfrentamos a un sujeto bastante complicado.

Por otro lado, yo me hacía las preguntas: "¿Qué solución plantea la empresa SOMIL, el señor Ernesto Soler, y toda su directiva ante la crisis? ¿Qué salida viable plantean?" No sé si manifestó aquí algo al respecto, pero no escuché en ningún medio de comunicación que haya salido a plantear una salida para esta crisis. Nosotros sí lo hicimos; lo hemos planteado en todos los medios de comunicación; lo hicimos aquí y también en la empresa en reuniones bipartitas

Puede que la solución que planteamos no sea del gusto de la empresa, pero al menos planteamos una.

Reitero que nos gusta discutir en forma seria. En el ámbito bipartito, con el señor Gerente de SOMIL, Marcelo Fianza, decíamos que estábamos dispuestos a reducir un tercio del salario a los efectos de rebajar la jornada laboral, teniendo en cuenta el tema del gabinete productivo en que la empresa se iba a exonerar de ciertos impuestos; me refiero a una parte de la exoneración del IVA, del IRAE y del Impuesto al Patrimonio, además del 50% de reducción de los aportes patronales. Esto significa mucho dinero. Tengo entendido que si un trabajador cobra $ 10.000 nominales, los aportes patronales rondan los $ 5.000. Entonces, cuando una empresa se puede ahorrar toda esa suma de dinero, debido a un problema de crisis porque no hay trabajo, creemos que le estamos dando un empujón viable a la salida del conflicto. Más allá de que no somos obtusos y entendemos que hubo pérdidas de clientes, aunque no somos responsables de ello, creemos que la situación en SOMIL no es solo una crisis económica sino que hay otros caprichos e intereses por parte del señor Soler.

Por eso, nos vamos a seguir enfrentando a como dé lugar. Estamos en pleno siglo XXI y entendemos que las relaciones van a tener que cambiar; que cambiar para bien y no a la fuerza, sino discutiendo con contenidos y calidad. Los trabajadores están aburridos de que se les tome el pelo y, a veces, es difícil trasladar las situaciones que viven porque parecemos caprichosos y a veces es complicado poner en palabras todas las situaciones que viven nuestros compañeros de NORDEX.

SEÑOR MURCHIO.- Pertenezco al sindicato y a su Dirección. Hemos estado en todo este período de negociación con la empresa. Todo lo que han expresado nuestros compañeros es un sentimiento compartido por todos los trabajadores de la empresa y, obviamente, por todos los trabajadores del sindicato que conocen el problema.

Acá se nos acusa de un montón de cosas y una de ellas es que perdieron clientes por culpa del sindicato. Sabemos de buena fuente que los clientes los perdieron ellos; inclusive, tienen responsabilidad directa en los mandos medios por una determinada cantidad de órdenes que dan. Digo esto para que se tenga en cuenta porque muchas veces se acusa a los trabajadores por su proceder.

En los convenios colectivos que tenemos firmados se habla de la organización del trabajo y es allí donde hacemos hincapié con respecto a las cosas que se hacen mal en la empresa, ya sea en la línea de producción, en los ahorros de distintos productos químicos pinturas, herramientas, chapa, etcétera, en la forma en que se produce, en los tiempos que se emplean, etcétera. Cuando entramos a la fábrica se nos acostumbró a trabajar de una forma bastante salvaje por decirlo de alguna forma, pero con el tiempo vemos que se puede trabajar de otra manera, sin que se lastimen los trabajadores o sin que haya riesgo de vida. Así, pensamos que se pueden evitar costos para las empresas e, inclusive, enfermedades profesionales en los trabajadores, lo cual también constituye un costo para el Estado. Pero, bueno, parece que ante los patrones siempre estamos diciendo cosas que son de otro planeta. Nos llama la atención que en las discusiones que hemos tenido el señor Soler siempre es la víctima y nosotros los victimarios, los responsables de un montón de situaciones.

Venimos a este ámbito con mucha esperanza como trabajadores porque ustedes representan a todo nuestro país; estamos expresándonos ante el Poder Legislativo. Tenemos mucho para hablar sobre las cosas que nos pasan cotidianamente. El compañero hablaba del uso de la licencia sindical. Hace ya más de tres meses que el compañero está en seguro de paro. Tiene una categoría especializada, pero lo mandaron al seguro de paro por estar afiliado al sindicato. Es más: en su momento lo mandaron a cortar el pasto, como si fuera un castigo. Hoy en día vemos que hay una empresa privada tercerizada que está cortando el pasto. Sin embargo, el compañero que cortaba el pasto y que antes tenía una capacitación especializada dentro de Nordex, ni siquiera tiene trabajo para cortar el pasto. Es decir: allí hay una clara represión sindical, que se manifiesta de varias formas.

Como dijo el compañero, no queremos hacer catarsis. Somos responsables de un montón de trabajadores, de un montón de familias. Nuestro ánimo siempre fue la negociación. Sabemos que la crisis está instalada. También sabemos que de vez en cuando el país vive algunas crisis como las que tienen que ver con la sequía, las inundaciones u otro fenómeno climático. No estamos en contra de que se dé soluciones a esa parte de nuestro Uruguay que sufre problemas; simplemente, estamos reclamando lo mismo para los trabajadores, porque creemos que somos parte fundamental de la producción del país y colaboramos en esa mesa de tres patas junto con los patrones es decir, los empresarios y el Poder Legislativo.

Estamos buscando una salida, una luz, una ventana que nos posibilite encontrar una solución para una cantidad de jóvenes que están en esta industria. En general, este es el primer trabajo que tienen. Creemos que todos somos responsables, más allá de partidos políticos, etcétera. Todos somos responsables de esta cantidad de jóvenes, ya que los estamos empujando a una situación bastante crítica. Se habla mucho de la delincuencia, de la droga, de la

emigración, pero para una cantidad de compañeros que están haciendo sus primeras armas en el trabajo, esa experiencia va a ser barrida, empujándolos a lo que todos conocemos, porque sabemos a qué conduce la pobreza.

SEÑORA PRESIDENTA.- Apenas la Comisión se enteró del problema se comunicó con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con la dirección del UNTMRA y con la empresa. Cuando nos solicitaron la entrevista, tratamos de recibirlos inmediatamente.

Tal como dijimos a los empresarios, este tema no es nuevo para la Comisión; esta misma situación la vivimos en 2008.

Luego, la Comisión se reunirá y analizará los caminos a seguir en este problema, fundamentalmente, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en lo que tiene que ver con las relaciones laborales y las leyes que surgieron del Parlamento como la relativa a la libertad sindical, la organización, las horas acordadas, etcétera. Ese es el compromiso que asumimos en esta etapa.

Además, vamos a enviar la versión taquigráfica de esta reunión y de la anterior a los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Industria, Energía y Minería, al Sindicato de la UNTMRA y al PIT-CNT.

SEÑOR MARTÍN.- Para que vean la voluntad que tenemos los trabajadores de esas empresas, quiero agregar que no esperamos por la empresa para buscar soluciones. Nosotros hemos golpeado muchas puertas en el Ministerio. Hemos ido hasta la Junta Nacional de Empleo sin que nadie nos mande. Allí nos estuvimos asesorando sobre qué soluciones podíamos dar a la empresa y a los trabajadores en conjunto. Lo que recogimos se lo llevamos en forma inmediata a la empresa. Si presentábamos una nota en conjunto, si había voluntad política así lo ha manifestado continuamente la empresa; ha dicho que tiene voluntad política podíamos tener otro lugar para discutir las prórrogas, extensiones, capacitación, etcétera. Durante semanas les hemos preguntado si se han molestado a ir y nunca hay respuesta.

SEÑORA PRESIDENTA.- Si la Comisión está de acuerdo, también podemos enviar la versión taquigráfica de las dos reuniones a la Dirección Nacional de Empleo.

(Apoyados)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo les agradece su presencia.

Se levanta la reunión.